



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.  
Estudio realizado en los niveles Inicial 1 y 2 del Centro Educativo Galo  
Plaza Lasso y del Centro de Desarrollo Infantil Jardín del Mar durante el  
año lectivo 2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Tamayo Cañadas Andrea Verónica  
DIRECTOR: Mg. Quezada Loaiza Enith Elizabeth

CENTRO UNIVERSITARIO SANTA CRUZ  
2014

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Magister.

Enith Elizabeth Quezada Loaiza

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado en los niveles inicial 1 y 2 del Centro Educativo Galo Plaza Lasso y del Centro de Desarrollo Infantil Jardín del mar durante el año electivo 2013-2014”, realizado por Andrea Verónica Tamayo Cañadas ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre de 2014

f) .....

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS**

“ Yo Andrea Verónica Tamayo Cañadas declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: ‘Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado en los niveles inicial 1 y 2 del Centro Educativo Galo Plaza Lasso y del Centro de Desarrollo Infantil Jardín del mar durante el año electivo 2013-2014’, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Enith Elizabeth Quezada Loiza directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.

Autor: Andrea Verónica Tamayo Cañadas

Cédula: 1715812994

## DEDICATORIA

*A todos los niños y niñas del Ecuador, por amor a la construcción social en favor de un mundo mejor. A los educadores que me han servido de inspiración. A mi padre, fuente de orgullo y amor, y a mi tía Carmelita por sus años de entrega a la labor educativa.*

*Andrea.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja y a Enith Quezada por su guía en esta investigación. A Cecilia Guerrero, directora de la escuela Galo Plaza Lasso, al Jardín del Mar y las familias que lo conforman, por abrirme las puertas de sus instituciones y permitirme documentar sus datos.*

*Agradezco especialmente a mi colega Iván Ulchur y a mi compañero Carlos Guerra por sus valiosos aportes y sabios consejos. A mis hermanos y amigos por el soporte emocional brindado.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xiv
RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO .....	6
1.1 Desempeño docente .....	7
1.1.1 Definiciones de desempeño docente .....	7
1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente .....	8
1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente. ....	8
1.1.2.2 Motivación .....	9
1.1.2.3 Relación profesor estudiante .....	10
1.1.2.4 Relación familia escuela .....	11
1.1.2.5 Organización Institucional .....	11
1.1.2.6 Políticas educativas .....	12
1.1.3 Características del desempeño docente .....	13
1.1.4 Desafíos del desempeño docente .....	13
1.1.4.1 Desarrollo profesional .....	14
1.1.4.2 Relación familia-escuela-comunidad .....	15
1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente .....	16
1.2 Gestión educativa .....	16
1.2.1 Definiciones de gestión educativa .....	17
1.2.2 Características de la gestión .....	18

1.2.3	Tipos de gestión .....	19
1.2.4	Ámbitos de la gestión docente .....	20
1.2.4.1	Ámbito de la gestión legal.....	20
1.2.4.2	Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	22
1.2.4.3	Ámbito de la gestión de planificación .....	23
1.2.4.4	Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación .....	23
1.3	Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente .....	24
1.3.1	Definiciones de estrategias .....	25
1.3.2	Tipos de estrategias .....	25
1.3.2.1	En la gestión legal .....	26
1.3.2.2	En la gestión de la planificación institucional y curricular .....	28
1.3.2.3	En la gestión del aprendizaje.....	28
1.3.2.4	En la gestión del liderazgo y la comunicación .....	30
	CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO .....	31
2.1	Diseño de investigación .....	32
2.2	Contexto.....	32
2.3	Participantes .....	34
2.4	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	35
2.4.1	Métodos.....	35
2.4.2	Técnicas .....	36
2.4.3	Instrumentos.....	36
2.5	Recursos.....	38
2.5.1	Talento Humano.....	38
2.5.2	Materiales .....	38
2.5.3	Institucionales.....	38
2.5.4	Económicos .....	38
2.6	Procedimiento .....	39
	CAPÍTULO 3: ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	40
3.1	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal .....	41
3.1.1	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	

3.1.2	Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	43
3.1.3	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente .....	45
3.2	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular ....	47
3.2.1	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación. 48	
3.2.2	Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente ..	49
3.2.3	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. ....	51
3.3	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	53
3.3.1	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. ....	53
3.3.1.1	Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	53
3.3.1.2	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	55
3.3.1.3	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza docente.....	56
3.3.2	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	58
3.3.2.1	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - INICIO. ....	59
3.3.2.2	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - DESARROLLO.....	61
3.3.2.3	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - EVALUACIÓN .....	62
3.3.2.4	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL.....	64
3.3.2.5	Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - INICIO	66
3.3.2.6	Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - DESARROLLO .....	67
3.3.2.7	Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - EVALUACIÓN.....	68



3.3.2.8	Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL .....	70
3.3.2.9	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - INICIO .....	71
3.3.2.10	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - DESARROLLO.....	72
3.3.2.11	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - EVALUACIÓN .....	74
3.3.2.12	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL.....	75
3.3.2.13	Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	77
3.4	Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación .....	78
3.4.1	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador .....	78
3.4.2	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	80
3.4.3	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	82
3.5	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	83
3.6	Desempeño profesional del docente (análisis global) .....	84
	CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	86
4.1	Conclusiones .....	87
4.2	Recomendaciones .....	88
	BIBLIOGRAFÍA.....	90
	PROPUESTA.....	93
	ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO.....	102
	ANEXO 2: CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	103
	.....	104
	ANEXO 3: MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN .....	105

ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y DE LOS ENCUESTADOS .....	110
--------------------------------------------------------------------------------	-----

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro comparativo de los aspectos claves que diferencian el modelo antiguo de administración escolar y el nuevo modelo de gestión educativa estratégica. ....	17
Tabla 2. Resumen de gastos durante la investigación. ....	39
Tabla 3. Criterios de evaluación de los indicadores pre-establecidos. ....	41
Tabla 4. Indicadores para evaluar el ámbito de la gestión legal. ....	42
Tabla 5. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. ....	43
Tabla 6. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente. ....	44
Tabla 7. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente. ....	46
Tabla 8. Indicadores para evaluar el ámbito de la planificación institucional y curricular. ....	47
Tabla 9. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación. ....	48
Tabla 10. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente. ....	50
Tabla 11. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. ....	52
Tabla 12. Indicadores para evaluar la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje. ....	53
Tabla 13. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. ....	54
Tabla 14. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje. ....	55
Tabla 15. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza docente. ....	57
Tabla 16. Indicadores para evaluar la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. ....	59
Tabla 17. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje - INICIO. ....	60

Tabla 18. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - DESARROLLO.....	62
Tabla 19. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN. ....	64
Tabla 20. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL.....	65
Tabla 21. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - INICIO. ....	66
Tabla 22. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.....	68
Tabla 23. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - EVALUACIÓN.....	69
Tabla 24. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL.....	70
Tabla 25. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - INICIO.....	72
Tabla 26. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - DESARROLLO. ....	73
Tabla 27. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN. ....	75
Tabla 28. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL. ....	76
Tabla 29. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje – ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje. ....	77

Tabla 30. Indicadores para evaluar el ámbito del liderazgo y la comunicación. ....	78
Tabla 31. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	79
Tabla 32. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente..	81
Tabla 33. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente. ....	82
Tabla 34. Tabla comparativa de autoevaluación de las docentes vs. observación por parte de la investigadora. ....	84
Tabla 35. Resultados globales de la evaluación del desempeño profesional del docente. ...	85

## ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1. Esquema de los procesos involucrados en la gestión educativa estratégica.  
Fuente: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO (2000)....18
- Figura 2. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. Fuente:  
cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza  
Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.....43
- Figura 3. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente. Fuente:  
cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza  
Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.....44
- Figura 4. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su  
desempeño docente. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente  
aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar...46
- Figura 5. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación. Fuente:  
cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza  
Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.....49
- Figura 6. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente. Fuente:  
cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza  
Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.....51
- Figura 7. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su  
desempeño docente. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente  
aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar...52
- Figura 8. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de  
enseñanza-aprendizaje. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente  
aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar...55
- Figura 9. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso  
enseñanza docente. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente  
aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar...56
- Figura 10. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso  
enseñanza docente. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente  
aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar...58

Figura 11. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje - INICIO. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar. ....	60
Figura 12. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar. ....	62
Figura 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje – EVALUACIÓN. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar. ....	64
Figura 14. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar. ....	65
Figura 15. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - INICIO. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar. ....	67
Figura 16. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar. ....	68
Figura 17. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - EVALUACIÓN. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar. ....	70

Figura 18. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.....	71
Figura 19. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.....	72
Figura 20. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - DESARROLLO. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar. ....	74
Figura 21. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - EVALUACIÓN. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar. ....	75
Figura 22. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar. ....	76
Figura 23. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje – ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar...	77
Figura 24. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.....	80
Figura 25. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.....	81
Figura 26. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño	



docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar. ....83

Figura 27. Promedios obtenidos por la autoevaluación de las docentes vs. la observación por parte de la investigadora. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar. ....84

Figura 28. Resultados globales de la evaluación del desempeño profesional del docente. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.....85

## RESUMEN

Para contribuir a un desarrollo social sostenible es importante evaluar el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El principal objetivo de esta investigación fue medir la calidad del desempeño docente en los ámbitos de su gestión legal, de planificación, enseñanza-aprendizaje, comunicación y liderazgo de los niveles iniciales 1 y 2 en centros educativos de Galápagos.

El desempeño de docentes de dos instituciones educativas de Puerto Ayora durante el año lectivo 2013-2014 se evaluó utilizando autoevaluaciones y registros de observación en base a indicadores preestablecidos en los cuatro ámbitos mencionados.

Los métodos que se aplicaron son de tipo cuali-cuantitativos para el análisis de los datos. Los resultados mostraron ciertas discrepancias entre la frecuencia, la importancia y el conocimiento en los distintos ámbitos. Se evidenciaron diferencias entre lo observado por la investigadora y lo autoevaluado por las docentes. Las principales falencias identificadas fueron en el ámbito específico de la enseñanza-aprendizaje.

Finalmente, se concluye que la educación inicial de Galápagos requiere de estudios más profundos, evaluaciones más objetivas y exhaustivas así como de propuestas aplicables a las particularidades socio-ambientales de las islas.

**PALABRAS CLAVE:** gestión educativa, desempeño docente, educación inicial, Galápagos.

## ABSTRACT

In order to contribute to sustainable social development it is important to assess the performance of educators in the teaching-learning process. The main objective of this research was to measure the quality of this performance at preschool levels 1 and 2 in Galapagos within the four general scopes of teaching: legal, planning, teaching-learning, and communication and leadership.

The performance of teachers from two preschools in Puerto Ayora during the 2013-2014 school-year was evaluated through the use of self-assessment forms and direct observation by the investigator using pre-established indicators for the four scopes of their work.

The resulting data were analyzed using qualitative and quantitative methods. The results revealed discrepancies between the frequency, the importance and the knowledge reported within each scope of work. There were also differences between values derived from direct observation and self-assessment. The main limitations were identified in the teaching-learning scope.

It was concluded that preschool education in Galapagos requires further investigation, a more objective and comprehensive assessment, as well as novel proposals that respond to the specific social and environmental needs of the islands.

**KEYWORDS:** education, teaching performance, preschool education, Galapagos.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años en el Ecuador se han implementado nuevas iniciativas educativas que integran a sectores socialmente vulnerables que hasta hace poco no tenían acceso a la educación. Parte de este plan nacional de cambio paradigmático ha involucrado la reestructuración de los currículos para los niveles de Básica, Bachillerato así como para la sección de Educación Inicial de dos niveles. Este proceso ha hecho evidente la necesidad de re-definir criterios establecidos de evaluación del desempeño docente para mejorar los estándares mínimos en contextos antes relegados.

El presente estudio pretende contribuir al replanteamiento educativo nacional a través de una evaluación del desempeño docente de profesores de Puerto Ayora, Galápagos tomando en cuenta el contexto ambiental y social en el que se desenvuelven y las dificultades que dicho contexto presenta para su integración a planes a nivel nacional. Para lograr esto, se propone un análisis comparativo de la gestión pedagógica durante el año lectivo 2013-14 entre dos instituciones locales: una pública (Escuela Galo Plaza Lasso) y una privada (Centro de Desarrollo Infantil Jardín del Mar). El objetivo es identificar patrones de desempeño docente que puedan reflejarse a escala más amplia en un país pluricultural y diverso como el Ecuador.

El desempeño docente debe entenderse como parte integral de cualquier reforma educativa, ya que existe una relación inherente entre la calidad del trabajo del docente y la experiencia de aprendizaje del estudiante. Es necesario, por lo tanto, establecer criterios sistemáticos de evaluación del desempeño para obtener información válida sobre el efecto que produce el trabajo del educador en los estudiantes. Para lograrlo, la evaluación debe partir de un entendimiento de que el principal objetivo de la gestión educativa es el desarrollo óptimo de las capacidades de los estudiantes y, por lo tanto, el fortalecimiento de las habilidades innatas para desarrollar nuevos retos de aprendizaje que promuevan constantemente el pensamiento analítico, filosófico y científico de los individuos.

se infiere que el proceso de evaluación, consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes. Dentro de una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente. De hecho, esta evaluación se convertiría en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje (Estrada, 2008, p. 10)

En el caso específico de Galápagos estos criterios evaluativos deben dar particular importancia al contexto ambiental y social de las islas que inherentemente afecta la emocionalidad, el contenido didáctico y las relaciones interpersonales de quienes hacen parte de la comunidad educativa. Es importante, por lo tanto, considerar algunos factores propios de Galápagos para dicha evaluación docente que representan retos y al mismo tiempo ofrece motivaciones para el presente estudio. Primero, es necesario tomar en cuenta el efecto sobre el desempeño educativo del aislamiento geográfico con respecto al Ecuador continental combinado a la vez con el constante flujo de turistas y visitantes nacionales e internacionales de muy variados trasfondos sociales y culturales. Esta realidad es debida al carácter principalmente turístico de Galápagos y tiene un efecto directo en el planteamiento educativo insular. A pesar de la cada vez mayor demanda por enseñanza del idioma inglés los programas de lenguas en las instituciones públicas carecen de recursos y currículos sostenibles y mantienen programas memorísticos de poca eficacia pedagógica que, por sobre todo, no responden a las exigencias del medio.

Segundo, se debe tomar en cuenta también la dinámica de crecimiento comercial específicamente de Puerto Ayora que ha visto una expansión acelerada en los últimos años y su injerencia directa en la identidad de los galapagueños. Por un lado, la población local está activamente expuesta y abierta a perspectivas pluriculturales, y por otro, se encuentra separada de la contigüidad nacional, forzándose a consolidar una identidad gestada principalmente desde la casa y las escuelas. Finalmente, el contexto educativo galapagueño figura dentro de un quiebre contradictorio entre la ampliamente reconocida riqueza de la naturaleza de las islas y el impacto de la industria turística desarrollada en base a ésta. Por éstas razones, es importante evaluar el desempeño docente en Galápagos bajo una mirada social y ambiental distinta a la continental. La evaluación del desempeño docente en las instituciones antes mencionadas presenta un problema etnográfico de carácter principalmente cuantitativo, por lo que es necesario enmarcar la evaluación de la gestión de los docentes de estos planteles en su contexto local, reconociendo además la valorización y definición que se le ha dado a la educación en el país. Al observar el trabajo de los educadores del plantel Galo Plaza Lasso y Jardín del Mar debemos reconciliar los replanteamientos pedagógicos con los modelos pre-establecidos en los que se basa el trabajo de estos docentes.

Durante el proceso de esta investigación las mayores limitaciones se presentaron en trámites burocráticos; las puertas abiertas de la escuela Galo Plaza Lasso y del Jardín del Mar, ayudaron en la construcción de este estudio. La motivación principal fue la necesidad de conocer el sistema educativo en Galápagos y sus peculiaridades.

Este estudio alcanzó los objetivos planteados, que consistieron en:

- Objetivo Principal: Identificar falencias en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los niveles iniciales 1 y 2 por medio del análisis de datos recolectados en dos centros educativos de Puerto Ayora.
- Objetivos específicos:
  - 1) Evaluar el desempeño docente en los niveles inicial 1 y 2 de la Escuela Galo Plaza Lasso y del Jardín del Mar como ejemplos de instituciones educativas de Puerto Ayora.
  - 2) Medir la calidad del desempeño docente en los ámbitos de la gestión legal, de planificación curricular e institucional, de la enseñanza-aprendizaje y de la comunicación y liderazgo, en el contexto local de Galápagos.
  - 3) Identificar alternativas para promover el mejoramiento de la gestión educativa a nivel local, como los que tienen que ver con la capacitación de los docentes, el impulso a la creatividad de sus herramientas y el involucramiento de las familias.

Este estudio está dividido en cuatro capítulos. El Capítulo 1 presenta el marco teórico y los lineamientos generales de la investigación. El Capítulo 2 describe la metodología utilizada, incluyendo los protocolos empleados para obtener la información. El Capítulo 3 presenta los resultados junto con un análisis, interpretación y discusión de los mismos. El Capítulo 4 contiene las conclusiones y recomendaciones finales del estudio. Finalmente, la última sección presenta una propuesta pedagógica derivada de los hallazgos del estudio con el fin de lograr mayor calidad en el desempeño docente a través de satisfacer necesidades socio-ambientales locales de Galápagos, de capacitar a educadores y de involucrar de manera directa a las familias con la educación inicial de sus hijos.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

El presente capítulo expone los conceptos básicos subyacentes al desempeño docente y a su evaluación. La primera parte define el desempeño docente, los factores que influyen en el mismo, así como sus características y los desafíos del mismo para sus practicantes. La segunda parte describe la gestión educativa, sus características, los tipos de gestión y los ámbitos específicos de la gestión docente. La tercera parte de este marco teórico presenta y define estrategias propuestas para mejorar la gestión del docente de acuerdo a los distintos ámbitos de su gestión.

## **1.1 Desempeño docente**

La sexta política del Plan Decenal de Educación del Ecuador determina que hasta el año 2015 se deberá “mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo” (ME, 2011, p. 4). El desempeño docente constituye el eje alrededor del cual gira la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje (Estrada, 2008) y su estudio es, por lo tanto, de primordial importancia para analizar y entender los procesos educativos reales y proponer estrategias para mejorarlos de acuerdo a lo propuesto por las políticas centrales del presente gobierno.

### **1.1.1 Definiciones de desempeño docente**

El desempeño docente es el conjunto de acciones organizadas que adopta el docente en base a las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y a las mediaciones socioculturales y lingüísticas del medio en el que se desenvuelve (ME, 2014). Entender el desempeño docente, por lo tanto, implica conocer una realidad dinámica en la que influyen muchos factores de múltiples índoles (Estrada, 2008). El desempeño docente puede ser entendido también como una práctica relacional en la que se desarrollan capacidades de interacción con y de conocimiento del educando, para lo cual es necesario desarrollar a la vez una comunicación activa y creativa con los estudiantes (Consejo Nacional de Educación, 2011). Esta práctica relacional debe extenderse más allá de la interacción docente-estudiante para incluir familias y actores de las instituciones y de la comunidad (Valdés, 2004). Un buen docente es capaz de involucrarse activamente con los intereses y las necesidades tanto de los estudiantes como de la comunidad. Dicho involucramiento debe incluir la preocupación y comprensión de los problemas de los estudiantes a nivel familiar y social, así como procurar un alto grado de flexibilidad para aceptar diversidad de realidades y opiniones de los educandos (Valdés, 2004).



La evaluación del desempeño docente puede abordarse desde diferentes perspectivas y debe abarcar no solamente los campos de acción del profesor dentro de una institución sino también el contexto social en el que dicha institución está inmersa. De esta forma, la evaluación del desempeño docente puede identificar qué tipo de estrategias utiliza el educador para lograr sus objetivos, los mismos que están contextualmente relacionados a la realidad social y cultural del entorno. La evaluación debe resaltar además situaciones conflictivas en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente (Estrada, 2008). Sólo de esta manera es posible obtener datos válidos y confiables que permitan una valoración adecuada del efecto real del desempeño docente sobre los estudiantes (Estrada, 2008). Una adecuada evaluación del desempeño docente permite promover acciones que promuevan tanto el proceso de aprendizaje de los estudiantes como el mejoramiento de la formación inicial y el desarrollo profesional docente (Estrada, 2008). Es importante recalcar que esta evaluación docente no debe verse como un acto fiscalizador sino como una forma de fomentar dicho mejoramiento (ME, 2014).

### **1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente**

El desempeño docente depende de múltiples factores a nivel social, político, institucional e individual que están íntimamente relacionados entre sí. Los más importantes se describen en esta sección y comprenden: la formación inicial de los docentes, la motivación de los docentes para cumplir con sus objetivos, las relaciones docente-estudiantes, las relaciones familia-escuela, la organización institucional de los centros educativos y las políticas educativas a nivel institucional y gubernamental.

#### ***1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.***

El nivel de educación y experiencia profesional de un docente determinará la calidad de enseñanza que brinde a sus estudiantes. Uno de los pilares del sistema educativo constituye la formación inicial y permanente de docentes, por lo que cualquier mejora en un sistema educativo debe sustentarse en políticas, estrategias y programas que se enfoquen en el desarrollo profesional del personal docente (Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, 2006). Paradójicamente, sin embargo, la formación inicial es justamente uno de los campos más difíciles de transformar debido a la reticencia frecuentemente encontrada en aquellos involucrados en formar docentes (*e.g.* universidades). Dicha transformación además usualmente demanda altos costos políticos y económicos y tiempos prolongados para su implementación y obtención de resultados que provocan resistencia por parte de los tomadores de decisiones (Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, 2006).

En cuanto a la formación académica de los docentes en el Ecuador, los Indicadores Educativos del 2011 y 2012, muestran que el 6,2% de los docentes tienen Bachillerato en Ciencias de la Educación, el 66,4% un nivel superior correspondiente a un 3er. nivel, el 6,3% docente con Postgrado correspondiente a un 4to. nivel y el 21.2% no poseen título (ME, 2013).

Esto evidencia la capacidad de los profesores para ejercer su labor ya que un sistema educativo depende del desempeño de los docentes. Hay que tomar en cuenta que si bien el Ecuador es un país de territorio pequeño, las múltiples culturas marcadas principalmente por la posición geográfica determinan un factor importante para las condiciones en las que los docentes han construido su escalafón profesional. Es así que actualmente el país cuenta con educadores que llevan muchas décadas de experiencia bajo las mismas metodologías obsoletas, docentes que saben las leyes e intentan cumplirlas, pero su nivel de formación ya no es competitivo con los retos de la educación actual ni con los métodos pedagógicos que las necesidades sociales demandan.

### **1.1.2.2 Motivación**

La motivación de un profesor para cumplir con su labor es un factor primordial en la calidad de su desempeño, esto está ligado a varios aspectos que influyen en la motivación del docente, siendo el socio-afectivo el de mayor incidencia ya que las relaciones personales son las que definen en su gran mayoría el clima laboral. Para que una tarea sea motivadora, quien la realice debe sentir satisfacción interna, y por ende construcción propia libre de obligaciones, sin que esto signifique estar libre de responsabilidades ya que estas son un elemento indispensable en la gestión educativa.

Para lograr un trabajo efectivo en la tarea educativa el docente deberá ejercer desde el corazón, donde está su verdadera motivación, este es el único camino para re plantear la educación desde la estructura, con la convicción genuina de una educación transformadora con el objetivo de desarrollar la conciencia crítica de los estudiantes para que se inserten en el mundo y lo transformen, requiere: en primer lugar de una escuela conectada con la realidad, con el contexto, de una escuela como 'organización que aprende' es decir que tenga un referente permanente de la realidad y que se inserte en su entorno; en segundo lugar de un maestro que deje de enseñar a alumnos y empiece a enseñar a individuos, a seres humanos, de un maestro facilitador, catalizador, tutor de los procesos de autoformación, de un maestro con autoridad moral e intelectual (Calvache, 2003). Sin una vocación legítima del docente por su actividad profesional es difícil que este encuentre su motivación de fondo, así esto se convierte en un factor determinante en la construcción de

su conocimiento conjuntamente con el de sus estudiantes (Calvache, 2003).

La docencia es una profesión delicada y de gran importancia para las sociedades al ser responsables de un porcentaje de la educación de los niños, los docentes necesitan mantener sus relaciones socio afectivas estables y en buenos términos. Dentro de las aulas se construye conjuntamente el conocimiento que les servirá para desenvolverse en este mundo cada vez más competitivo, pero no solo esto, se construyen también relaciones sociales que se marcarán para el resto de la vida. Las impresiones que los profesores marcan en sus estudiantes (si discriminar la edad) van más allá de los libros, por esto las relaciones deben ser transparentes y sanas en favor de la construcción del ser humano.

Algunas otras motivaciones para ejercer esta gran labor, se vinculan con aspectos de la operación en si y su reconocimiento, sirviendo como motivación profesional el escalafón docente mostrado en el Art. 54 de la LOES dispone que:

el órgano colegiado superior fijará normas que rijan la estabilidad, capacitación, ascensos, remuneraciones y protección social del personal académico, de conformidad con la presente ley, los lineamientos básicos dados por el CONESUP para el escalafón del docente universitario y el reglamento de carrera académica institucional (Aldeán, 2009, p. 6).

Frente a este planteamiento, se puede decir también que no solo la gestión legal motiva al docente, también la institucional hace la diferencia, en esto intervienen: la identificación del profesor con la visión del proyecto educativo, la capacitación y el cuidado que la institución brinda a su grupo de trabajo, el grado de identificación del docente con el medio social y ambiental en el que se desenvuelve, el nivel de reconocimiento y respeto de la labor del docente por parte de las familias involucradas en el proyecto educativo y de la comunidad en general es un incentivo real para su desempeño y determina, en última instancia, la importancia de los docentes como actores fundamentales del desarrollo social y cultural de los pueblos.

### **1.1.2.3 Relación profesor estudiante**

Las relaciones interpersonales son importantes para el óptimo desarrollo emocional tanto del estudiante como del profesor. La convivencia diaria brinda aprendizajes de vida significativos, incluyendo maneras de afrontar las posibles contradicciones entre distintas situaciones de la cotidianidad o las divergencias de distintas visiones. La creación de vínculos afectivos entre profesores y estudiantes permite optar por una educación para la libertad, en la cual el estudiante es considerado un sujeto y no un objeto de domesticación (Freire, 1999). Solamente así puede entenderse a la educación como comunicación y

diálogo a través de los cuales se propone un encuentro entre interlocutores (profesor y estudiante) que juntos avanzan en la adquisición del conocimiento en lugar de una relación vertical y unidireccional en la cual el educador transfiere el conocimiento a los educandos (Freire, 1999).

#### **1.1.2.4 Relación familia escuela**

La relación de la familia con la escuela es fundamental en todas las etapas del desarrollo de los estudiantes y de particular importancia en las etapas tempranas del mismo. Al ser un proceso de acompañamiento al desarrollo integral de los estudiantes, la educación inicial no puede desconocer la responsabilidad formativa de la familia y la comunidad (ME, 2014). El desarrollo de valores humanos y culturales, por ejemplo, está íntimamente ligado a información proveniente de los hogares de los estudiantes (Ospina & Falconí, 2007). El hogar y la familia, además, generan espacios en los que se cultivan o, en algunos casos, se reprimen las potencialidades individuales. Por lo tanto, una docencia efectiva debe apoyarse en crear vínculos cercanos con las familias para contribuir al desarrollo individual de los estudiantes de una manera fundamentalmente holística.

#### **1.1.2.5 Organización Institucional**

La organización institucional ejerce una influencia directa sobre la labor docente ya que establece el contexto dentro del cual se desarrolla la gestión educativa a través de recursos, estándares, normas y parámetros de distinta índole (Monzón, 2002), entre los cuales cabe mencionar:

- Recursos físicos (*i.e.* instalaciones y espacio físico; mobiliario; equipos audiovisuales; materiales didácticos)
- Recursos financieros internos (*i.e.* aquellos gestionados a través de actividades propias de la institución)
- Recursos financieros externos (*i.e.* fondos provenientes del gobierno central y seccional, de las familias y otros fondos gestionados a través de actividades externas a la institución)
- Soporte institucional del Estado (*i.e.* asesoría, seguimiento, coordinación y evaluación de los procesos establecidos por la institución)

- Estructura, composición y participación del personal administrativo, del personal docente, de los estudiantes y las familias dirigidos a garantizar el funcionamiento de la institución y propiciar mejoras en los resultados del proceso educativo

La Institución educativa entonces, es responsable de que las áreas indispensables para la gestión funcionen de manera eficiente, esto no sería posible sin la cooperación de la comunidad educativa que incluye al equipo docente y administrativo en la escuela y a la familia en medio de un contexto específico, de esta manera la institución educativa es participe de las necesidades locales y en su gestión logra ser consecuentemente con éstas.

#### **1.1.2.6 Políticas educativas**

El trabajo de todo docente dentro de una institución educativa está sujeto a las políticas educativas establecidas centralmente (*i.e.* a nivel gubernamental) y adoptadas localmente (*i.e.* a nivel institucional). La naturaleza de dichas políticas determinará la manera en que ellas influyen en el desempeño docente (OEI, 2011). Toda vez que las reformas políticas vayan dirigidas a identificar debilidades y a ayudar a mejorar el desempeño a través de propuestas específicas para promover liderazgo, perfeccionar prácticas y motivar de forma creativa a los profesores, dichas políticas tendrán una alta probabilidad de impactar positivamente en el desempeño docente.

El impacto de las políticas educativas tiene también relación directa con la actitud de los docentes frente a la implementación de dichas políticas, de acuerdo a si los docentes son conformistas, inconformes o críticos (Arriaga, 2013). Los primeros aceptan las políticas como procesos a los que deben adaptarse sin cuestionarlas y, por lo tanto, su desempeño se percibe como poco afectado por las mismas.

Los docentes inconformes con la implementación de nuevas políticas educativas se muestran reticentes al cambio y son más susceptibles a verse negativamente afectados en su desempeño debido a que consideran cualquier cambio como pérdida de tiempo en su labor de educadores. Los últimos cuestionan cambios en las políticas de manera crítica y reflexiva y su desempeño puede verse positivamente afectado al buscar nuevas estrategias que favorezcan cambios percibidos como constructivos. La labor docente debe ser evaluada, por lo tanto, tomando en cuenta su adherencia a los parámetros y lineamientos propios no sólo institucionales sino también aquellos derivados de políticas públicas.

### 1.1.3 Características del desempeño docente

Para que una institución educativa cumpla con su misión, necesita principalmente de la labor efectiva y comprometida de su cuerpo docente. Por esta razón, una educación de calidad es directamente dependiente de las condiciones dentro de las que se desenvuelve el trabajo de sus profesores, como se mencionó anteriormente.

Parte de los objetivos planteados por el gobierno actual es enrumbarse por una educación de calidad, una educación que cubra las necesidades de la población ecuatoriana sin importar si se ubica en zona rural o urbana, que sea accesible para todos con el fin de erradicar el analfabetismo y con esto mejorar la calidad de los estándares de vida. Estos objetivos ambiciosos no se podrán llevar a cabo sin profesionales que estén convencidos de que su labor es una pieza indispensable en esta reforma educativa.

Así el sistema ecuatoriano debe entonces apuntar a una docencia de calidad. Las características de un docente bajo los parámetros del Ministerio de Educación del Ecuador establecen que el docente debe impulsar nuevos retos de aprendizaje y promover a todos sus estudiantes las mismas oportunidades, contribuir por medio de su formación a construir la sociedad que soñamos, estar capacitado para promover una enseñanza que fomente alcanzar los estándares de aprendizaje establecidos en los currículos nacionales para los distintos niveles.

Por ello los estándares:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación (ME, 2014, p. 9).

### 1.1.4 Desafíos del desempeño docente

Todo sistema educativo y todo contexto en el que el mismo se desarrolla presenta desafíos para el desempeño de sus docentes. Dichos desafíos pueden ser de naturaleza

muy variada, desde aquellos que tienen que ver con factores físicos (e.g. ubicación geográfica, limitaciones en la disponibilidad de infraestructura y recursos), pasando por aquellos relativos a las relaciones sociales de los docentes (e.g. relaciones con las familias y la comunidad en general) hasta los relativos a factores políticos y legales. Quedaron atrás los tiempos en que un título académico en educación era suficiente para ocupar puestos de alta responsabilidad en la conducción de todo o parte de un sistema educativo.

En la actualidad, esto resulta absolutamente insuficiente y cada vez más es imprescindible desarrollar una nueva concepción de la gestión de los sistemas educativos que incorpore los retos arriba mencionados (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, 2000). El docente de hoy debe además estar preparado para una adaptación constante y altamente dinámica aceptando que cada nuevo grupo de educandos posee sus propias costumbres y sus propios valores frente a los cuales el cuerpo docente debe responder efectivamente (Ospina & Falconí, 2007).

#### ***1.1.4.1 Desarrollo profesional***

El desarrollo profesional incluye muchos ámbitos, los tres pilares fundamentales en los que gira el desempeño del docente de acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador son:

- Actualizarse constantemente en los avances de su área específica de enseñanza.
- Colaborar activamente con otros miembros de la comunidad educativa para impartir y retroalimentarse de los nuevos conocimientos adquiridos.
- Reflexionar crítica y constantemente sobre el impacto de su labor en el aprendizaje de sus estudiantes.

El desarrollo profesional entendido alrededor de dichos pilares no sólo garantiza una educación moderna y comprometida con los nuevos retos sociales sino que contribuye a transformar la praxis educativa en un proceso innovador y liberador que valora a los estudiantes como individuos que sienten y piensan y que convierte al educador en un facilitador y catalizador de la autoformación de sus educandos (Calvache, 2003).

En este sentido el desarrollo profesional debe estar vinculado a la capacitación constante en nuevos métodos y técnicas de enseñanza que se apliquen al contexto de su localidad, esto conlleva a la concientización del rol que ocupan los docentes en la construcción social. Las escuela como órgano activo y base de desarrollo de una sociedad depende en parte de su gestión en el desempeño de las instituciones educativas.

#### **1.1.4.2 Relación familia-escuela-comunidad**

La relación familia, escuela y comunidad está determinada por la situación geográfica y otras circunstancias que afectan la construcción social. Las relaciones sociales están cimentadas en la pluriculturalidad y los intereses de adaptación de cada cultura. Las relaciones son deducibles de acuerdo al grupo social en el que se desenvuelve el individuo, el mismo que está determinado a su vez por su cultura, su lugar de procedencia, sus creencias religiosas y su situación legal y económica. Es necesario, por lo tanto, que el sistema educativo se involucre activamente con el entorno a fin de satisfacer las necesidades específicas de cada familia dentro del contexto social específico en el que ellas se desenvuelven (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, 2000). Para ello, se propone que la institución educativa:

- Cree nuevas instancias de participación de las familias
- Establezca relaciones con organizaciones comunitarias que puedan aportar a la labor educativa
- Genere espacios en los que se escuchen las demandas y necesidades de las familias y del personal docente con respecto a los aportes sociales del sistema educativo que se está aplicando

De esta manera, los docentes cuentan con medios de articulación con el entorno que permiten que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea capaz de captar señales culturales, sociales, políticas y económicas y de procesar las respuestas más adecuadas que permitan establecer escenarios de participación ciudadana en los procesos educativos y de resolver conflictos a través de la creación de consensos con las familias y los principales actores de la comunidad (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, 2000).

La relación familia, escuela y comunidad entonces está determinada por la situación geográfica y otras circunstancias que afectan la construcción de la comunidad. Las relaciones sociales están cimentadas en la pluriculturalidad y los intereses de adaptación de dichas culturas. Las relaciones son deducibles de acuerdo al grupo social en el que se desenvuelve el individuo, el mismo que está determinado a su vez por su cultura, su lugar de procedencia, sus creencias religiosas y su situación legal y económica.



### **1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente**

Cada docente se motiva por una creencia, una razón de enseñanza o por una motivación individual que, idealmente, debe articularse en un espacio consciente de enseñanza y en procesos educativos enfocados en necesidades locales. Para esto cada profesor ha recopilado en base a la formación inicial que ha tenido, las distintas teorías donde sustenta su convicción acerca de la educación que imparte, así surgen a través de la historia métodos pedagógicos comprobados en distintos esquemas sociales y políticas gubernamentales. La fundamentación teórica con la que cuente el docente será entonces el pilar de su acción, dentro de los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador en cuanto a la implementación del currículo de educación inicial se encuentran enlistados los pedagogos que sustentan la base teórica para dicho currículo.

El desarrollo emocional y afectivo del niño debe ser lo primero en la formación que reciba antes de la parte académica. Claros ejemplos en la sociedad nos muestran que la inteligencia puede ser superior pero si los niveles emocionales no se hallan equilibrados podría resultar un fracaso cualquier intento de superación (ME, 2014). Con respecto al desarrollo cognitivo, en edades tempranas el cerebro en maduración posee plasticidad y esta cualidad le permite asimilar toda información que circunda a su alrededor, como lo dispuesto en el ambiente, las distintas maneras de aprender, los hábitos de salud y alimentación; así entonces es una herramienta para eliminar el analfabetismo (ME, 2014). El ser humano tiene naturalmente la capacidad creadora que le permite desarrollar una mente innovadora, capaz de adaptarse y que esta habilidad natural se impulsa por medio de actividades no esquematizadas donde se utilicen materiales que le permitan al niño explorar su imaginación, así como recalca la importancia del rol del adulto que acompaña en este proceso de formación (ME, 2014).

## **1.2 Gestión educativa**

La presente sección aborda el tema de la gestión educativa y de los distintos aspectos relacionados a la misma en la labor de la docencia. A continuación, primero se define la gestión docente y se describen sus principales características. Se detallan más adelante los tipos de gestión que involucra la institución educativa y, por último, se describen los ámbitos sobre los cuales los docentes enmarcan su labor profesional.

### 1.2.1 Definiciones de gestión educativa

Gestión es el “conjunto de acciones realizadas por un grupo de actores con roles definidos que interactúan, de manera organizada, usando determinados recursos para el logro de un objetivo común” (PROEIB Andes - Consejos Educativos de Pueblos Originarios de Bolivia, 2008, p. 9). La gestión educativa estratégica centra su razón de ser específicamente en la participación de actores colectivos en procesos teórico-prácticos que forman parte del sistema educativo (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, 2000). En el ámbito de una institución educativa, los principales actores involucrados son los educandos, las familias de los mismos, el cuerpo docente y la directiva. Cada uno de estos actores cumple con funciones específicas: los docentes facilitan los procesos de enseñanza y aprendizaje; los padres contribuyen de cerca en dichos procesos; los directivos garantizan el funcionamiento adecuado de la institución educativa; los estudiantes son los protagonistas principales alrededor de los cuales se desarrolla toda la gestión educativa (PROEIB Andes - Consejos Educativos de Pueblos Originarios de Bolivia, 2008). Es decir, la gestión educativa comprende todo proceso que interviene en la labor de enseñanza-aprendizaje a través de toma de decisiones y ejecución de acciones colectivas destinadas a cumplir con objetivos claros dictados a la vez por la visión y misión de cada institución educativa y por mandatos sociales. De la gestión educativa estratégica, por lo tanto, dependen el mantenimiento y el enriquecimiento de todo proyecto educativo y constituye una nueva forma de entender la organización escolar en reemplazo del viejo modelo de administración escolar (Tabla 1).

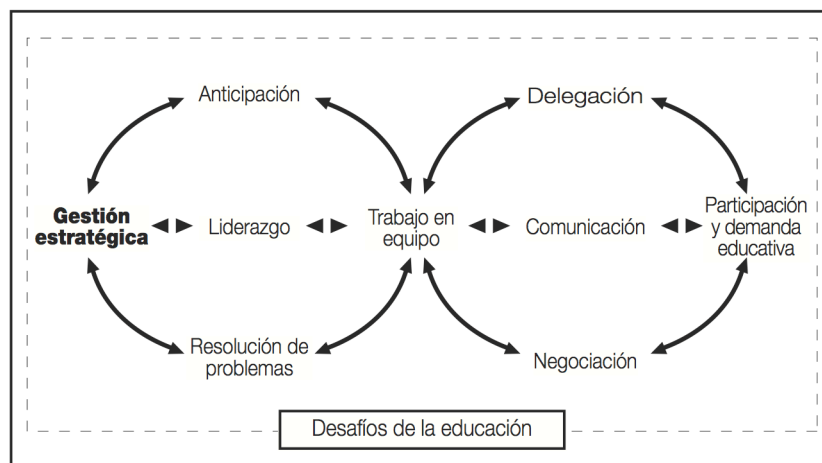
**Tabla 1. Cuadro comparativo de los aspectos claves que diferencian el modelo antiguo de administración escolar y el nuevo modelo de gestión educativa estratégica.**

<b>Administración escolar</b>	<b>Gestión educativa estratégica</b>
Baja presencia de lo pedagógico	Centralidad de lo pedagógico
Énfasis en las rutinas	Habilidades para tratar con lo complejo
Trabajos aislados y fragmentados	Trabajo en equipo
Estructuras cerradas a la innovación	Apertura al aprendizaje y a la innovación
Autoridad impersonal y fiscalizadora	Asesoramiento y orientación profesionalizantes
Estructuras desacopladas	Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro
Observaciones simplificadas y esquemáticas	Intervenciones sistémicas y estratégicas

**Fuente: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO (2000)**

La gestión educativa constituye la acción principal de la administración y una acción intermedia entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. Específicamente, los procesos de gestión educativa incluyen, entre otros, aquellos enfocados en (Figura 1):

- el fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones preservando su autonomía en el marco de políticas públicas y de acuerdo a las necesidades locales
- la dirección, conducción, orientación y administración de las instituciones, incluyendo la disposición y orientación de los recursos
- la anticipación participativa de cambios y la propuesta de estrategias para enfrentar los mismos de manera exitosa



**Figura 1. Esquema de los procesos involucrados en la gestión educativa estratégica. Fuente: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO (2000)**

### 1.2.2 Características de la gestión

Para que la gestión educativa sea competente y logre sus objetivos, debe cumplir con ciertas características. Además de aquellas presentadas en la Tabla 1, la nueva estructura organizativa de la gestión educativa debe caracterizarse por (Sandoval, 1998):

- Simplificación de procedimientos que facilite el desempeño de la gestión a todo nivel organizativo
- Flexibilidad y adaptabilidad del sistema a los cambios en el entorno y a situaciones imprevistas
- Innovación continua de acuerdo a los avances en el conocimiento y en la tecnología, al mejoramiento de la calidad de la educación y a la satisfacción de nuevas necesidades de aprendizaje
- Meritocracia, es decir, garantizar la disponibilidad de los mejores recursos humanos, de acuerdo al mérito, para llevar a cabo la gestión educativa

- Productividad para garantizar que el trabajo docente sea altamente eficiente en el cumplimiento de objetivos pre-establecidos
- Capacidad de tomar decisiones en los niveles correspondientes de cada actor involucrado en la gestión
- Liderazgo activo por parte de los actores a todos los niveles que imparta en los educandos un comportamiento ejemplar
- Minimización de la resistencia al cambio a través de participación amplia de los múltiples actores en la toma de decisiones
- Compromiso por crear un clima de trabajo comprometido con los objetivos

Sin ninguno de estos puntos satisfechos la gestión docente no puede ser eficiente. Es necesario que se conciencie sobre los roles específicos de la educación, ya que el sistema social es amplio y no puede depositar en esta área todo el peso de la responsabilidad del progreso social. Por este motivo el docente debe estar capacitado para cumplir la tarea asignada, así como la institución debe estar alerta a los cambios que se presenten en el sistema educativo. La capacidad adaptativa de los centros educativos del Ecuador es una de las claves para las mejoras locales. Trabajar desde la necesidad del contexto particular sin descuidar la visión conjunta de país es primordial para llevar con éxito las mejoras educativas.

### **1.2.3 Tipos de gestión**

La gestión educativa se desenvuelve en cuatro dimensiones claves (Gestión Educativa Organizacional, 2007):

- La dimensión político-institucional u organizacional incluye el desarrollo de organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el establecimiento de canales de comunicación y la definición del uso del tiempo y de los espacios
- La dimensión técnico-pedagógica establece los vínculos entre los actores de acuerdo a los modelos didácticos escogidos, las modalidades y teorías de enseñanza a ser aplicadas, el valor que se da a los conocimientos por adquirir y los criterios de evaluación de educadores y educandos
- La dimensión administrativa comprende la planificación de estrategias, la distribución y utilización de los recursos humanos y financieros, el manejo de la información y el control de acciones planificadas

- La dimensión social o comunitaria abarca las actividades de participación de los distintos actores en la toma de decisiones y en las actividades de la institución educativa, así como el contexto cultural dentro del cual se presentan las demandas de dichos actores y los problemas específicos dados por el entorno en el que la institución se desenvuelve

En base a estas dimensiones, se pueden derivar cuatro tipos de gestión educativa:

- Gestión directiva o legal
- Gestión del aprendizaje o pedagógica/académica
- Gestión de planificación o administrativa
- Gestión de liderazgo y comunicación

#### **1.2.4 Ámbitos de la gestión docente**

La gestión educativa comprende todos los espacios y niveles necesarios para operar en lo que concierne a la gestión docente, en ella se generan todas las acciones vinculadas con la enseñanza, los prerrequisitos hasta la evaluación de verificación de conocimientos en sus estudiantes, es decir incluye la formación inicial del profesor, los requisitos indispensables para la planificación del currículo hasta su experiencia en el aula.

Dentro de una visión tradicional la definición de gestión se ha relacionado a lo administrativo o empresarial y el concepto de educación se a deslindado de este término. Desde una perspectiva moderna si miramos a la educación de manera integral se logra asociar estos términos, entendiendo a la gestión educativa con distintos roles enmarcados en el área administrativa y la pedagógico académica, entonces resulta difícil separar estas labores ya que sin administración la gestión del docente no lograría la organización que requiere para cumplir con su plan; esto podría resumirse en “administración educativa” (Marconi, 2012). La gestión institucional dentro del nuevo modelo de educación estratégica, se describen a continuación para cada uno de los cuatro tipos de gestión arriba expuestos.

##### **1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal**

Dentro del ámbito de la gestión legal, los docentes tienen derechos y responsabilidades que cumplir y hacer cumplir indispensables para respaldar legalmente su trabajo. Con la nueva reforma educativa actualmente los docentes se encuentran en período de transición, el gobierno a través de sus esfuerzos políticos ha generado una serie de

lineamientos a seguir con el fin de estandarizar a la educación. El objetivo es hacer del Ecuador un país educado.

Dentro del marco legal de educación en los artículos 10 y 11 se menciona sobre los derechos y obligaciones del docente, parte de estos es el cumplimiento del profesor en el ámbito de la gestión legal, por ejemplo:

- Cumplir con las disposiciones gubernamentales ligadas al sector educativo, así como acatarse a la jornada establecida en éstas, entregar las respectivas planificaciones académicas para la institución en la que labora
- Promover una educación de calidad a sus estudiantes al ser los protagonistas en esta tarea
- Respetar a todos los miembros de la comunidad educativa, libres para exponer opiniones sustentadas, así como apoyar las relaciones armoniosas y la resolución de conflictos
- Evaluar adecuadamente a sus estudiantes, tomando en cuenta su cultura, lengua y las sus diferencias individuales, sabiendo justificarlas con sustentos pedagógicos
- Dar seguimiento y apoyo en las dificultades del aprendizaje para superarlas adecuadamente
- Ser parte del sistema de inclusión educativa, es decir, participar de las adaptaciones curriculares para las distintas discapacidades (capacidades especiales)
- Dar seguimiento a su capacitación en calidad de profesional, ésta deberá ser continua y permanente
- Apoyar al desarrollo de la comunidad a la que pertenece, vinculando su gestión educativa en base a las necesidades que la sociedad demanda
- Ejercer su labor basado en las normativas actuales y bajo los lineamientos ministeriales respetando los derechos de la niñez, así como difundirlos en la comunidad educativa a la que pertenece
- Respetar la salud e integridad de los niños y niñas, así como responsabilizarse de los trámites legales respectivos en el caso de ser testigo de maltrato o de evidenciar situaciones de riesgo.

A la vez el docente tiene derechos legales en los cuales respalda su gestión (ME, 2012):

- Capacitación profesional permanente en lo que se refiere a actualizaciones en los distintos niveles educativos, así como en base a las necesidades del sistema para las mejoras educativas
- Motivaciones por los logros y méritos alcanzados en los distintos ámbitos de la gestión educativa
- Estabilidad y reconocimiento de sus derechos al haber cumplido con lo estipulado con la ley
- Recepción de una remuneración acorde a la experiencia y formación académica de acuerdo con la ley
- Ser respetados por la labor que ejercen y tratados sin discriminación de ningún tipo

Parte de las 8 políticas del Plan Decenal de Educación, se menciona la universalidad de la educación para los niños de 3 a 5 años, para ello el Ministerio de Educación del Ecuador ha conformado el Currículo de Educación Inicial. Así:

De la misma forma, en el artículo 40 de la LOEI se define al nivel de Educación Inicial como el proceso de “acompañamiento al desarrollo integral que considera los aspectos cognitivo, afectivo, psicomotriz, social, de identidad, autonomía y pertenencia a la comunidad y región de los niños y niñas desde los tres hasta los cinco años de edad, garantiza y respeta sus derechos, diversidad cultural y lingüística, ritmo propio de crecimiento y aprendizaje, y potencia sus capacidades, habilidades y destrezas [...]. La Educación de los niños y niñas desde su nacimiento hasta los tres años de edad es responsabilidad principal de la familia, sin perjuicio de que esta decida optar por diversas modalidades debidamente certificadas por la Autoridad Educativa Nacional” (ME, 2014, pp. 5-6).

#### **1.2.4.2 *Ámbito de la gestión del aprendizaje***

El ámbito de la gestión pedagógica o del aprendizaje se entiende como la esencia de los procesos de enseñanza-aprendizaje de una institución educativa e involucra la coordinación del desempeño del equipo docente para reflexionar y adoptar criterios de enseñanza y aprendizaje que optimicen la relación con los estudiantes y que ayuden a minimizar tensiones generadas por la actividad pedagógica en el contexto cultural y social (Ceballos, 2005). Esta gestión garantiza el desarrollo, por parte de los educandos, de las competencias necesarias para su desempeño individual y social. Este ámbito abarca,

específicamente:

- El diseño curricular de acuerdo a la realidad local y la práctica pedagógica institucional definida por los objetivos de aprendizaje previamente establecidos
- La utilización adecuada de recursos pedagógicos
- El seguimiento del progreso individual de los estudiantes
- La creación de vínculos afectivos que generen un ambiente de confianza y discusión sobre los distintos temas a tratar que garanticen la individualización y la participación activa en el proceso de enseñanza-aprendizaje

#### **1.2.4.3 *Ámbito de la gestión de planificación***

La gestión de planificación se desarrolla alrededor del involucramiento de los docentes con los planes de su institución, incluyendo la toma de decisiones sobre normas, uso de tiempo y espacios y utilización de recursos disponibles (Ceballos, 2005). Dicha planificación debe darse de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y debe incluir:

- Planificación en tiempo real, cobertura del contenido, y periodos de transición
- Planes que se acoplen a la realidad y ritmo de aprendizaje grupal
- Encajar los objetivos de aula/área con el pensum curricular de la institución educativa
- Planificación con estructura de operación efectiva, es decir que sea de corto y largo alcance, adaptable

#### **1.2.4.4 *Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación***

Este ámbito del desempeño docente es de gran importancia para su práctica ya que se refiere a la interacción directa con los niños, involucrarse con los estudiantes genera vínculos afectivos y ligas emocionales que servirán como principal herramienta para apoyar y guiar de manera efectiva a sus estudiantes en su proceso individual de aprendizaje, solo así se logrará cumplir de manera efectiva con los objetivos del nuevo sistema educativo. Hay que recordar que las relaciones interpersonales están ligadas a la personalidad, estado de ánimo, clima laboral y un sin fin de detalles que hacen que las relaciones se fortalezcan o quiebren.

La comunicación es una de las características más importantes que debe poseer un



educador, saber comunicar información relevante e indispensable para brindar las herramientas necesarias a los estudiantes y tener la experiencia necesaria para determinar si esta información ha llegado de manera eficaz a los estudiantes. El liderazgo por su parte es una habilidad indispensable para manejar una clase, por naturaleza los niños pequeños escuchan y colaboran, imitan y repiten varias veces lo que ven, por esto es de importancia que los docentes se apersonen de esta delicada labor, concienciando que su rol es el de ser modelo, liderar un grupo de niños pequeños requiere de práctica y

tiene que ver con la manera de promover, animar y coordinar procesos de construcción de una visión compartida sobre la convivencia entre los distintos actores, y entre éstos y el entorno, tiene que ver con la calidad de los procesos de participación y la modalidad de la comunicación formal e informal, institucional e interinstitucional y viceversa (Ceballos, 2005, pp. 47-48).

El rol del profesor es una tarea delicada ya que exige que esté altamente capacitado y entrenado en distintas áreas y que sea un mediador del desarrollo y aprendizaje para potenciar las capacidades de los educandos y permitir que el niño explore, juegue, experimente y cree (ME, 2014).

Partes importantes a considerar en la evaluación del desempeño docente con respecto al liderazgo y comunicación son:

- Responsabilidad al dirigir.
- Calidad en la relación con el estudiante, vínculo afectivo y de respeto.
- Manejo del grupo y transmisión de la información.
- Fortalecimiento constante de vías de comunicación.
- Acercamiento y trato con padres de familia.
- Involucramiento y participación con el equipo de trabajo, proyectos comunitarios y de integración de las áreas de aprendizaje.

### **1.3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente**

Es necesario para todo proceso de cambio que se planteen tácticas previamente analizadas que encajen con el objetivo propuesto, en este caso, el educativo. Con la propuesta para un mejoramiento continuo de la gestión docente el Ministerio de Educación del Ecuador apunta a elevar los estándares de vida, a través de orientar, apoyar y monitorear la acción de la comunidad educativa y ha definido tres tipos de estándares: estándares de

aprendizaje, y estándares de desempeño profesional y de gestión escolar (ME, 2011).

### **1.3.1 Definiciones de estrategias**

Las estrategias son las acciones planificadas sistemáticamente con el fin de alcanzar determinadas metas educativas pertinentes tanto a los estudiantes como al contexto socio-cultural de fondo. Es necesario que el profesor se convierta en el investigador de su propia práctica educativa, es indispensable la formación constante ya que le dará las herramientas necesarias para comprender su rol y lo que este trabajo conlleva, así como ampliará su visión sobre las mejoras en su desempeño. De esta manera el docente será capaz de ejecutar las prácticas educativas apropiadas (Hernández, 2000).

Para establecer estrategias es necesario conocer el contexto en el que se aplicarán, la herramienta básica para determinar las estrategias es la evaluación que nos dará información para enfocarnos en las mejoras respectivas y así lograr que nuestra gestión educativa sea de calidad.

“Evaluar para mejorar” centra su acción en unos fines y objetivos claros que identifican la filosofía que motiva la estrategia de evaluación en tres campos específicos:

- - Instituciones
- - Estudiantes
- - Docentes y directivos docentes.

Una evaluación en estos tres campos, orientada toda al mejoramiento y cambio positivo de cada uno de los actores, hace posible garantizar a los estudiantes, que sus aprendizajes serán mejores y su competencia como ciudadanos tendrá cada vez niveles más altos y suficientes para elevar su calidad de vida y el desarrollo del país (MENC, 2007).

### **1.3.2 Tipos de estrategias**

Como antes se mencionó la importancia de definir en que áreas se necesita una estrategia para mejorar en base a la evaluación, podemos detenernos a pensar que el fin último es la calidad de la educación, en este sentido será difícil definir que es “calidad” y a donde se debe apuntar, este concepto tiene muchas perspectivas bajo muchas necesidades, por esto el tipo de estrategias que se implementen deben ser adaptadas a las distintas necesidades locales.

Un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo

Económicos propone que la áreas que son clave para diseñar cualquier estrategia de mejora en la educación se pueden resumir en cinco puntos específicos (OEI, 2011):

- • El diseño y el desarrollo del currículo, puesto en conexión con los mecanismos de evaluación de los aprendizajes.
- • La formación y el desarrollo profesional de los docentes.
- • La organización y el funcionamiento de los centros educativos.
- • La evaluación y la supervisión del sistema educativo y de los centros.
- • La disponibilidad y la utilización adecuada de los recursos necesarios.

Las áreas planteadas por la OCDE están dentro de las estrategias propuestas en los ámbitos gubernamentales del sistema educativo del Ecuador, así se ubican con mayor amplitud en cuatro distintos ámbitos: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación.

### ***1.3.2.1 En la gestión legal***

El ámbito de la gestión legal delimita el trabajo del docente bajo las leyes que rigen su sistema laboral, en este caso el Ministerio de Educación del Ecuador es el órgano político que brinda los lineamientos a seguir, sin un respaldo legal el trabajo de las instituciones educativas no lograrían su cometido. Los sistemas educativos a nivel de Latinoamérica han buscado a través de la historia cambios sustanciales en sus reformas políticas con el fin de mejorar la calidad de su educación; imitando modelos europeos o norteamericanos que han tenido resultados, los países vecinos han hecho varios intentos de reformas y se han compartido por medio de la UNESCO estructuras que podrían adaptarse a similares realidades.

Brasil, por ejemplo, ha desarrollado un marco estratégico de carácter sistémico, amplio y profundo en el área de políticas docentes, para mejorar el desempeño de las maestras. Este marco integra, en un todo coherente, un sistema de aseguramiento de la calidad, una estrategia de desarrollo profesional, el apoyo a la gestión del desempeño docente en el centro educativo y un programa de incentivos. Todo esto articulado a los tres grandes tramos de la carrera docente: la formación inicial, la entrada a la profesión y el desarrollo profesional. (González, 2003, p. 18)

El Ecuador al ser un país pluricultural con cuatro regiones distintas regidas por el clima y la ubicación geográfica posee así mismo múltiples necesidades que a nivel de educación son evidentes, por esto, el Ministerio de Educación siguiendo el nuevo marco legal y siendo

fiel a las necesidades de las comunidades, indica que

se mantiene y se sigue respetando el derecho de todas las personas a “aprender en su propia lengua y ámbito cultural” (Art. 29 de la Constitución), así como los derechos colectivos de pueblos y nacionalidades indígenas a fortalecer el sistema de educación intercultural bilingüe (Art. 57 de la Constitución). Este derecho se relaciona con lo estipulado en el numeral 9 del artículo 347 de la Constitución, que dispone “garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en el cual se utilizará como lengua principal de educación la de la nacionalidad respectiva y el español como idioma de relación intercultural, bajo la rectoría de las políticas públicas del Estado y con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades. (ME, 2012, p. 17).

La presente investigación fue realizada en una de las regiones del Ecuador, el Archipiélago de Galápagos que al estar ubicado distante del área continental posee necesidades propias de una Isla, esto abarca muchos ámbitos de la construcción social incluyendo al educativo. Varios han sido los intentos para romper con estructuras continentales y plantear estrategias coherentes con la realidad particular del Archipiélago, lamentablemente varios intereses políticos han hecho que estos proyectos fallen en el intento. Un estudio organizado por el Parque Nacional Galápagos y Araucaria XXI, proyecto de la Agencia Española de Cooperación Internacional, demostró en el estudio varios análisis en relación a la realidad educativa galapagueña, mencionando la ley especial que rige para esta población del Ecuador.

En 1998, la Ley Orgánica Especial para Galápagos (LOREG), unificaba el sector *Ciencia y Conservación* con el de *Educación*, disponiendo a la vez una "Reforma Educativa Integral para Galápagos" (REIG), para incluir la valoración de la historia humana y natural de Galápagos en todas las escuelas y colegios del archipiélago.

En los diez años siguientes, resentimientos entre la Dirección Provincial de Educación de Galápagos y el sector de conservación, y entre los técnicos de educación ambiental de diversas instituciones, evitaron que la Reforma Educativa diese un solo paso adelante. Generaciones de galapagueños y galapagueñas pasaron por la educación primaria y secundaria sin elemento educativo alguno relacionado con la realidad de sus islas (Pi, 2008, p. no aplica).

Debe considerarse también en este punto lo dispuesto en el artículo 343 de la Constitución del Ecuador que menciona que “el sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades” (ME, 2012). Es así entonces que “en Galápagos, la educación sigue siendo la gran asignatura pendiente. Cualquier esfuerzo de apoyo para la mejora de la calidad de la enseñanza puede dar frutos

verdaderamente positivos.” (Pi, 2008, p. no aplica).

### **1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular**

La efectividad del plan institucional y el currículo para cada nivel es de importancia principal, para esto debemos usar estándares de evaluación que se centren en la academia y el proceso de enseñanza-aprendizaje, de esta manera tendremos las líneas de acción determinadas. Como se ha mencionado anteriormente hay que considerar la situación geográfica de la institución educativa, para que el trabajo sea efectivo, así mismo la planificación y planteamiento de objetivos deben estar basados en las necesidades de la realidad local.

La planificación institucional curricular por su parte debe ser fiel a la misión y visión de la institución educativa y a la vez debe obedecer al currículo determinado por el Ministerio de Educación del Ecuador; el PEI es la herramienta educativa que sirve de guía para manejar una institución determinada, debe poseer un hilo conductor entre los distintos niveles que posea la escuela. Parte importante es “la toma de decisiones curriculares al interior de cada centro educativo que favorecerá la contextualización del currículo, haciéndolo más adecuado y relevante a sus destinatarios.” (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, 2000, p. 22).

El profesor planifica en base al pensum de la institución, estrategias, recursos, e información que cumpla con las necesidades del grupo de estudiantes. Parte de las estrategias a tomar en cuenta dentro de la planificación son:

- - Tomar nota de los intereses de los estudiantes para guiar la planificación.
- - Planificación en tiempo real, cobertura del contenido, y periodos de transición.
- - Planes que se acoplen a la realidad y ritmo de aprendizaje grupal.
- - Encajar los objetivos de aula/área con el pensum curricular de la institución educativa.
- - Planificación con estructura de operación efectiva, es decir que sea de corto y largo alcance, adaptable.

### **1.3.2.3 En la gestión del aprendizaje**

La función principal de la gestión del aprendizaje es traspasar información de la manera más efectiva a los estudiantes para cumplir con el objetivo del plan. Para esto es

indispensable conocer las características de los educandos, edad, nivel de conocimiento, número de niños, proveniencia familiar y social, así como, tener un profundo conocimiento de la enseñanza a impartirse. Así, dentro de esta específica gestión se encuentra implícita la evaluación del plan de clase para el área determinada, cada docente es responsable de la información que comparte y de la manera de transferirla, los recursos que se empleen, los modelos metodológicos que se apliquen, etc.

Con respecto a los lineamientos gubernamentales, cada distrito coordina con los directivos de las instituciones educativas para apoyar a esta gestión. En lo que se refiere al nivel de Educación Inicial actualmente el Ministerio de Educación del Ecuador está consolidando este nivel bajo un nuevo esquema curricular que permite cumplir con uno de los objetivos del Plan Decenal de Educación referente a la universalización de los niños de 3 a 5 años, esto se encuentra bajo políticas educativas que rigen esta legalidad. Para que estos estatutos se lleven a la práctica, se promueve la formación de círculos de estudio, talleres y/o reuniones, dirigidos a estos docentes, con el fin de recapacitar sobre su gestión educativa y concientizar sobre la responsabilidad del desarrollo de sus estudiantes, así como incentivar la búsqueda de metodologías de trabajo que se apliquen a sus realidades. Uno de los principales objetivos al crear espacios de intercambio de conocimiento es generar en el docente la necesidad constante de su autoformación, para esto es necesario una evaluación que permita evidenciar las falencias de su labor y que le permita establecer mejores prácticas en Educación Inicial (ME, 2011).

En este sentido se sugiere, como temáticas para los círculos de estudio, priorizar la auto información sobre la construcción de ambientes de aprendizaje, la observación de la evaluación cualitativa, estrategias metodológicas apropiadas para niños menores de 6 años, la relación con la familia, métodos de disciplina positiva dentro del aula, los beneficios del juego libre, el uso de material reciclado y los perjuicios de una prematura enseñanza de la escritura y la lectura (ME, 2014, p. 5).

El futuro de las organizaciones sobre todo las educativas depende de cuanta inversión se haga en la formación de recursos humanos tanto docentes como administrativos. “Es necesario contar con instrumentos eficaces que garanticen la actualización permanente de esos recursos humanos, su contacto con los cambios en el mundo del conocimiento y la tecnología” (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, 2000, p. 21). Para contar con un equipo de educadores capacitados, no solo es necesaria la formación y actualización de estos, si no un análisis exhaustivo de los sistemas de selección y promoción vigentes en la educación, para esto se necesita “sustituir los viejos sistemas de selección de cuadros basados en antigüedad y exhibición de certificados de inescrutable valor, por sistemas de selección y promoción basados en la demostración de competencias

profesionales” (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, 2000, p. 21).

#### **1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación**

La gestión del liderazgo y la comunicación son habilidades indispensables para la tarea educativa, sin éstas ningún resultado verdadero podrá tener resultados. Para poder evaluar la gestión docente en este sentido, debemos enfocarnos en dos vías, la primera es la transferencia de la información por parte del docente y la segunda es la vía de recepción por parte del estudiante, esta es la base para determinar por donde estará encaminada la calidad del desempeño docente; considerando que existen entonces dos responsables de este proceso de enseñanza-aprendizaje (docente-escuela y educando-familia) y que involucra el trabajo de varios puntos para ser analizados.

Al tratarse de habilidades para la operación del docente, una vez más nos lleva a su formación y capacitación, por esto, durante los últimos años en Latinoamérica se han realizado investigaciones de las innovaciones en los sistemas educativos, especialmente de la función científico-social de la educación, dando prioridad a la "formación de educadores", considerados éstos, en su papel fundamental, no ya como los transmisores del conocimiento, sino como los trabajadores de la cultura, como los gestores de procesos de enseñanza y aprendizaje significativo en una concepción educativa humana y social (Calvache, 2003).

Parte del proceso de mejoras de cualquier institución educativa, debe ser la capacitación del personal, las personas somos capaces de transferir información y la vez de almacenarla, en la el trabajo con la primera infancia se trabaja con esta parte maleable y cambiante del ser humano, el cerebro; por esto es importante para lograr con éxito la labor, que se mantenga al personal docente en constante capacitación y motivación.

Existen distintas personalidades que determinan el ritmo de aprendizaje y habilidades adquiridas en cada docente, así tendremos personas más afines para la comunicación verbal y lingüística, así como otros más hábiles en las áreas motrices y dinámicas, etc. la combinación de cada uno hace que exista una retroalimentación por parte del mismo equipo de trabajo.

## **CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO**



## 2.1 Diseño de investigación

Esta investigación propone una aproximación de tipo cualitativo, cuantitativo y exploratorio. En ella se facilita la explicación y caracterización de la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de forma que hace posible conocer el problema de estudio de manera real. Se trata de una investigación:

- Transversal dado que recolecta datos en el mismo periodo de tiempo y en un momento determinado.
- Exploratorio, ya que al ser parte de una investigación a nivel nacional, se convierte de un estudio piloto, que tiene como finalidad identificar una problemática.
- Descriptivo, ya que describe variables y analiza su interrelación e incidencia en un momento determinado.

## 2.2 Contexto

La presente investigación se realizó en la comunidad de Puerto Ayora, capital de la isla Santa Cruz en la provincia de Galápagos. De las cinco islas pobladas de la región Insular, que son: Santa Cruz, San Cristóbal, Isabela, Floreana y Baltra, la de mayor población es Santa Cruz. Su composición demográfica tiene una singular heterogeneidad proveniente de diferentes provincias del continente ecuatoriano y de distintos países europeos y americanos. Esto da como resultado una pluriculturalidad que se evidencia en la mezcla de hábitos y costumbres de la Costa y Sierra principalmente, incluyendo poblaciones indígenas y afro-ecuatorianas.

El estudio tomó en cuenta los siguientes factores:

- Los recursos para la formación inicial y permanente de los docentes
- Las motivaciones para ejercer su labor
- Los factores geográficos y políticos con injerencia particular en la capacitación docente
- La realidad social y política frente a la gestión educativa

La realidad local podría dar luces a la calidad educativa en las Islas Galápagos para complementar otros estudios sobre diferentes partes del país. Por consiguiente, la presente

investigación está profundamente condicionada por la posición geográfica, la realidad socio cultural y las necesidades actuales de la población isleña.

Dentro de este plan o estrategia de investigación se da a conocer los objetos de estudio (las personas involucradas), se determina la temporalidad, se describe el lugar y sus problemas relacionados con el tema.

Tomando en cuenta que Santa Cruz es la isla con mayor población del archipiélago, se enfatizaron las particularidades del contexto urbano y el efecto de éstas en el trabajo de los docentes. Este documento analiza las implicaciones de los conceptos generales de la problemática planteada, dentro del mencionado contexto y específicamente dentro de la escuela Galo Plaza Lasso y el Centro de Desarrollo Infantil Jardín del Mar.

La escuela Galo Plaza Lasso ubicada en el barrio central de Puerto Ayora, fue la primera escuela formal establecida en la isla, creada en agosto de 1949 ha recibido a cientos de estudiantes en sus décadas de vida. Nace por la necesidad del pueblo, de una iniciativa de padres y madres de familia pioneros. Esta escuela recibe a estudiantes de un nivel socio económico medio. Actualmente cuenta con los niveles de educación inicial y básico, la Sra. Cecilia Guerrero es la persona que dirige la institución. Cuenta con aproximadamente 100 estudiantes en el nivel inicial y 591 en el nivel básico, contando así con 691 estudiantes en toda la institución. Los docentes enrolados en la institución educativa cuentan, en un 90%, con licenciaturas y maestrías. Se han tomado en cuenta cuatro docentes de esta Institución Educativa, en los niveles de Inicial 1 e Inicial 2; las edades de las profesoras oscilan entre los 30 y 50 años de edad, cada docente cuenta con varios años de experiencia dentro de la misma institución. La escuela Galo Plaza Lasso es una institución pública autorizada por el Ministerio de Educación para su funcionamiento y al estar ubicada en Puerto Ayora está condicionada por las características socio culturales complejas de su entorno, así como también se encuentra ligada a cumplir con las nuevas normativas que el gobierno demanda.

El segundo centro que fue tomado en cuenta para la presente evaluación, es una institución privada aprobada por el MIES en calidad de Centro de Desarrollo Infantil “Jardín del Mar”, ubicado desde su creación en la calle principal de Puerto Ayora (Charles Darwin). Nace por el interés de cierto segmento socioeconómico de la población de Puerto Ayora con la necesidad de mejorar la calidad educativa que la isla posee, y por el interés de establecer un centro donde la educación provista se acercara más a la necesidad galapagueña, como un nuevo modelo de educación local. Este proyecto lleva tres años funcionando con total éxito frente a las necesidades de las familias que han sido parte del programa pedagógico ofrecido, cuenta con el trabajo de 14 familias, una directora, una coordinadora/profesora y

una profesora, niños que pertenecen a los niveles de inicial 1 y 2. Cabe recalcar que “Jardín del Mar” ofrece una educación personalizada, el programa pedagógico se diseña para cada familia de acuerdo a las necesidades propias del hogar, de la misma manera demanda por parte de estas el compromiso de una educación consciente al medio y a las posibilidades de aprendizaje de sus hijos. Este proyecto educativo se enfoca en el saludable desarrollo de los niños en sus primeros años de vida y en sus distintas áreas de maduración (afectiva, física y cognitiva). En cuanto a los principios básicos de este centro se resumen en tres: autonomía, proceso activo y respeto a la individualidad. El Jardín del Mar basa su método pedagógico en cuatro tendencias educativas:

- Montessori: la importancia del ambiente y sus rincones, así como el material didáctico concreto en madera
- Waldorf: el trabajo cooperativo con las familias
- Emmi Pikler: la importancia del movimiento en edades tempranas como eje del desarrollo psicomotor
- Reggio Emilia: el plan de clase desarrollado en proyectos de distintos temas alrededor del interés y necesidad del niño

### **2.3 Participantes**

Las protagonistas de esta investigación fueron cinco docentes, cuatro de la escuela Galo Plaza Lasso, quienes después de explicarles el objetivo del estudio colaboraron con la observación brindando la información requerida. Las docentes participantes, todas de sexo femenino, tienen edades variadas: 37, 41, 47, 50 años de edad y su experiencia fluctúa entre 9 y 13 años. Todas han trabajado en instituciones públicas ubicadas en los sectores urbanos de la isla Santa Cruz. Sólo una posee título relacionado con la docencia, mientras tres dejaron en blanco este ítem, sus niveles de estudios están en tercer nivel y un bachillerato, todas trabajan en el nivel inicial de educación bajo la modalidad presencial; tres poseen nombramiento y una labora bajo contrato. La quinta docente investigada pertenece al Centro de Desarrollo Infantil “Jardín del Mar”, bajo contrato de trabajo, sin título en educación, cuenta con seis años de experiencia específicamente en el nivel inicial y tiene 31 años de edad.

Todas las docentes tienen conocimiento en cuanto a la gestión legal, de planificación y gestión del aprendizaje. El número de niños que cada una maneja difiere: las cuatro docentes de la escuela Galo Plaza Lasso tienen grupos de alrededor de 25 niños y niñas por

clase, de edades entre los 4 y 5 años, no cuentan con asistentes y las dinámicas de clase muchas veces se hacen en proyectos conjuntos por niveles 1 o 2 de inicial y así se colaboran unas con otras para lograr los objetivos de clase. La docente del Centro de Desarrollo Infantil Jardín del Mar tiene a su cargo 8 niños y niñas de 4 años de edad y cuenta con una asistente y el trabajo de ciertas madres pertenecientes al proyecto.

## **2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación**

### **2.4.1 Métodos**

Esta investigación ha sido abordada utilizando varios métodos. En principio se ciñe al método cuantitativo pre-elaborado por la Universidad Técnica Particular de Loja y además usa metodologías cualitativas y exploratorias. Se utilizaron las fichas de observación que dan indicadores numéricos para determinar de manera objetiva la realidad específica sobre el desempeño docente de estas instituciones educativas en este período de tiempo y para este nivel específico de educación.

Los métodos usados en esta investigación fueron:

- **El método exploratorio:** la investigación se realiza por medio de indagaciones a los diferentes actores, se usan técnicas específicas a fin de recopilar la información necesaria para el fin propuesto. Esta investigación contribuyó para explicar la realidad de la gestión pedagógica del docente y su relación con el clima de aula dentro del proceso educativo para conocer el problema a investigar.
- **El método descriptivo:** Contribuye a analizar las variables estudiadas en la población investigada. Esta investigación usa este método para analizar los resultados producidos.
- **El método analítico – sintético:** Método que permite el análisis de una problemática en sus partes y la síntesis de la misma, proveyendo un conocimiento enriquecido del objeto de estudio.
- **El método inductivo – deductivo:** El análisis permite llegar a generalizaciones en el proceso investigativo. En este caso de investigación permitió llegar a las conclusiones y recomendaciones.
- **El método hermenéutico:** permite la recolección de la textos e interpretación de los mismos. En esta investigación permitió obtener la información y contextualizarla.

### **2.4.2 Técnicas**

Para recopilar información importante se realizaron entrevistas abiertas con el fin de hacer una reconstrucción narrativa sobre su experiencia como docentes, así como también se efectuó una observación directa por parte de la investigadora. Para complementar la recopilación de datos, las docentes llenaron un formulario de autoevaluación referente a sus funciones con formatos pre establecidos y previamente explicados.

En cuanto a la observación, esta facilitó la interrelación de manera directa con el medio y sus participantes. Las visitas y observaciones en los centros educativos investigados, permitió un primer acercamiento para conocer la realidad interna de los mismos. Con respecto a las entrevistas abiertas no estructuradas se las realizó a los directivos, administrativos y docentes de los dos centros educativos con el fin de conocer la realidad de la gestión pedagógica.

### **2.4.3 Instrumentos**

Para realizar esta investigación se utilizaron los esquemas pre-elaborados en base a los lineamientos del Ministerio de Educación a través de la Universidad Técnica Particular de Loja. Los instrumentos utilizados fueron una autoevaluación sobre la gestión de la docencia de los sujetos investigados y fichas de observación de sus actividades.

El cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de su gestión fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación, así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL.

El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño docente en los cuatro ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación, con el fin de reflexionar sobre el nivel de su desempeño y proponer mejoras en su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con datos generales de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).

- La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por los cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:
  - Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
  - Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
  - Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

- **La gestión legal:** evalúa el nivel de frecuencia, importancia, y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.
- **La gestión de planificación institucional y curricular:** evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.
- **La gestión de aprendizaje:** evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.
- **La gestión de liderazgo y comunicación:** evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.

El registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación, así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL.

El objetivo del registro de observación es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de

desarrollo.

## **2.5 Recursos**

### **2.5.1 Talento Humano**

El talento humano involucrado y empleado en este trabajo de investigación incluye recursos directos e indirectos. Dentro de los directos están los profesores y estudiantes las instituciones educativas: Galo Plaza Lasso y Jardín del Mar. Con respecto a los indirectos se tienen: Directivos de las instituciones educativas, personal administrativo, padres de familia, miembros de la comunidad, ex estudiantes, la investigadora, equipo planificador UTPL y la tutora de tesis.

### **2.5.2 Materiales**

Entre los recursos materiales utilizados en el presente trabajo se encuentran: oficios (a las instituciones educativas, a la Dirección Distrital de Educación, a cada docente investigada); cuestionarios (de autoevaluación para docentes y observación para el investigador); bibliografía y guía didáctica de la UTPL del Programa Nacional de Investigación; insumos de oficina y equipo informático.

### **2.5.3 Institucionales**

Los recursos institucionales incluyeron:

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Dirección Distrital de Educación De Galápagos
- Escuela Galo Plaza Lasso
- Jardín del Mar
- Bibliotecas

### **2.5.4 Económicos**

Los recursos económicos utilizados para este trabajo investigativo se detallan en la Tabla 2.

**Tabla 2. Resumen de gastos durante la investigación.**

<b>Descripción</b>	<b>Precio</b>
Insumos de oficina	15,00
Transporte local	5,00
Transporte aéreo al continente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Noviembre 2013, Loja - Seminario de fin de carrera</li> <li>• Abril 2014, Guayaquil - Tutoría presencial</li> </ul>	560,00
Horas en Internet	30,00
Encuadernado y anillados	40,00
Hospedaje (Loja x3 / Guayaquil x2)	400,00
Alimentación (salidas al continente x 5 días)	120,00
<b>Total</b>	<b>1.170,00</b>

## 2.6 Procedimiento

Este estudio se desarrolló en tres etapas:

- El primer momento consistió en los requisitos previos para la investigación, permisos, autorización por parte de la dirección distrital de Educación para la provincia de Galápagos, así como el primer acercamiento a los rectores/directoras de las instituciones educativas por medio de una entrevista previamente citada.
- El segundo momento se refiere a la aplicación de los instrumentos de evaluación, visita, observación y aplicación de los cuestionarios validados.
- El tercer momento consistió en la sistematización de los datos, redacción del respectivo análisis comparativo entre los distintos niveles y ámbitos de la gestión educativa, todo esquematizado en el informe final de investigación.



## **CAPÍTULO III: ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Se evaluaron los ámbitos legales, de planificación institucional y curricular, de la gestión del aprendizaje, y de la comunicación y liderazgo de la gestión docente a través de indicadores pre-establecidos. Los resultados reflejan, para cada ámbito, la frecuencia con la que dichos indicadores son cumplidos, la importancia dada a cada indicador y el nivel de conocimiento de las docentes evaluadas acerca de los mismos.

Los criterios para evaluar los indicadores pre-establecidos juntamente con una breve descripción de los mismos se presentan en la Tabla 3. Para los análisis, en cada ámbito se aplican estos criterios al puntaje de cada indicador. Se presentan los resultados de acuerdo a los mismos en las respectivas tablas y figuras, que incluyen los puntajes promedio. En particular, se identifican los indicadores que obtuvieron los puntajes más bajos y se discuten estos resultados con el objetivo de identificar posibles explicaciones a los puntajes bajos.

**Tabla 3. Criterios de evaluación de los indicadores pre-establecidos.**

<b>Criterios</b>	<b>Valores</b>	<b>Siglas</b>	<b>Descripción</b>
No apreciable	0-0.9	NA	El indicador no es apreciable, no hay evidencias que permitan la formación de un juicio evaluativo
Deficiente	1-4.9	D	El indicador está lejos de alcanzar el mínimo aceptable
Regular	5-6.9	R	El indicador no llega al mínimo aceptable, pero se acerca a él.
Bueno	7-7.9	B	El indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable
Muy bueno	8-8.9	MB	El indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente
Excelente	9-10	E	El indicador se presenta en grado muy superior al mínimo aceptable

### **3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal**

Los indicadores pre-establecidos para evaluar el ámbito de la gestión legal se presentan en la Tabla 4.

**Tabla 4. Indicadores para evaluar el ámbito de la gestión legal.**

#	Indicador
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución
1.7	Organiza las actividades docentes
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento

### 3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

La Tabla 5 y Figura 2 muestran los resultados de la evaluación de la frecuencia del desempeño docente en el ámbito de la gestión legal. Los niveles de frecuencia fluctuaron entre muy bueno (MB) y excelente (E) de acuerdo a los criterios de evaluación. La frecuencia promedio fue de 9.28, reflejando una calificación E de desempeño promedio de las docentes evaluadas. Los niveles más bajos de frecuencia se registraron para los indicadores 1.5 (“Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos”) y 1.7 (“Organiza las actividades docentes”) con puntajes de 8.25 y 8.8 respectivamente, correspondientes a MB.

Se puede mencionar que dentro del Plan Decenal de Educación existen políticas de cumplimiento para los docentes a nivel nacional.

El Plan Decenal fue aprobado por más del 66% de los votantes. No obstante, por falta de financiamiento para realizar una campaña de comunicación que permitiera transmitir a la ciudadanía el sentido de la propuesta, el voto blanco tuvo una incidencia importante (Consejo Nacional de Educación & Ministerio de Educación del Ecuador, 2007, p. 6)

A pesar de que el puntaje correspondió a MB, fue el puntaje más bajo de la evaluación de la frecuencia del desempeño docente dentro del ámbito de gestión legal. Por ende, es importante tomar en cuenta la dificultad para la difusión de estas políticas por parte del Gobierno. Éstas se han podido implementar con aceptable frecuencia dentro de la gestión legal de las instituciones. Se puede concluir entonces, que la socialización de estas políticas aún no se ha consolidado en la práctica docente de la escuela Galo Plaza Lasso y del Centro de Desarrollo Infantil Jardín del Mar.

**Tabla 5. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.**

#	Frecuencia	Porcentaje
1.1	9.20	92%
1.2	9.00	90%
1.3	9.75	98%
1.4	9.60	96%
1.5	8.25	83%
1.6	9.80	98%
1.7	8.80	88%
1.8	9.80	98%
<b>Total</b>	<b>74.20</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.28</b>	<b>93%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

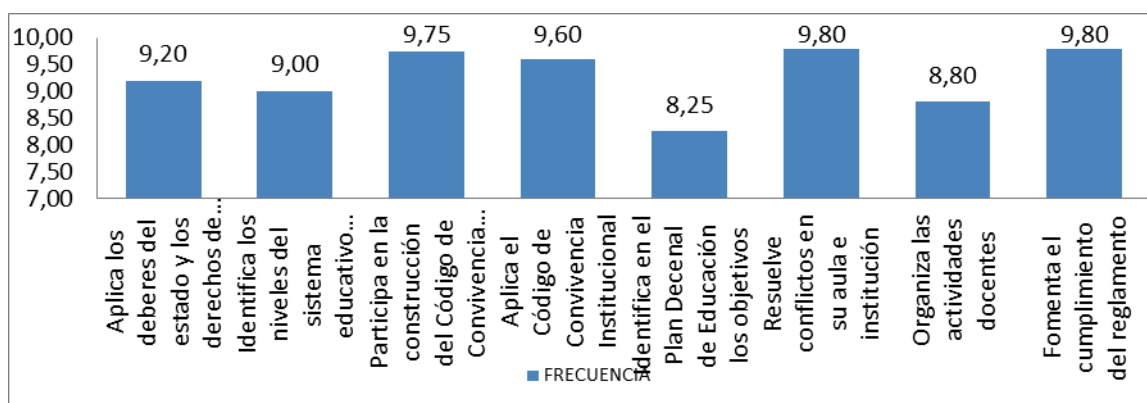


Figura 2. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

### 3.1.2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

La Tabla 6 y Figura 3 presentan los resultados del nivel de importancia que las docentes evaluadas dan al ámbito de la gestión legal. Los niveles de importancia mostraron un puntaje promedio muy alto (9.73) correspondiente a E en todos los indicadores, reflejando que las docentes evaluadas le dan un alto grado de importancia al ámbito legal en su labor así como reconocimiento al valor de temas legales en educación.

En este sentido, el artículo 11 del marco legal educativo, menciona las obligaciones que las y los docentes deben “cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos inherentes a la educación” (ME, 2012, p. 63). En el mismo artículo la ley menciona derechos para el docente, afirmando que pueden “Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con

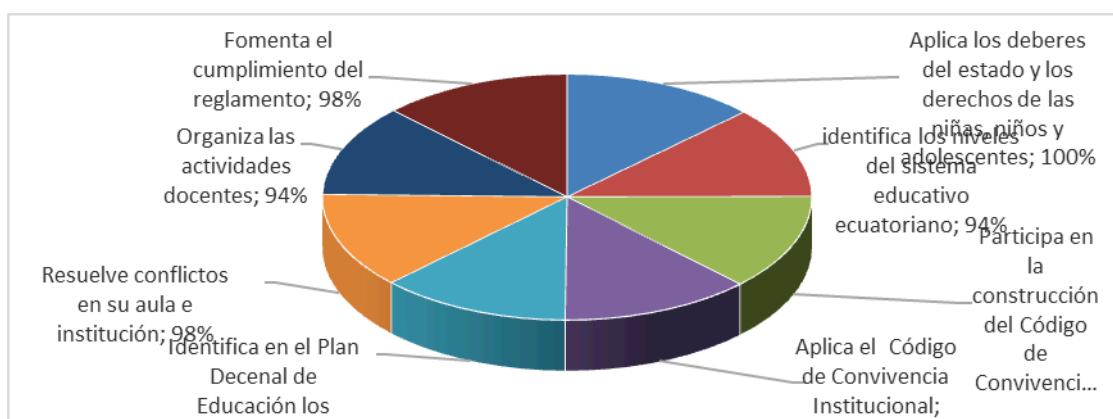
sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones” (ME, 2012, p. 62).

El resultado de la evaluación hace referencia a que no solo le dan gran importancia a la gestión legal sino que se interesan por conocerla. El Gobierno no solo dictamina obligaciones sino derechos del docente sujetos al cumplimiento de la ley. La importancia de regirse a la Ley no solo es indispensable en cuanto al cumplimiento de la misma sino dentro de la actividad, sin embargo la gestión educativa no solo debe regirse al cumplimiento de lo estipulado, sino a todos los elementos que rodean la praxis, es decir, la motivación, la gestión, la habilidad, el respeto y demás componentes que hacen a un maestro, parafraseando a Freire, un facilitador, catalizador, tutor de los procesos de autoformación, de un maestro con autoridad moral e intelectual.

**Tabla 6. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.**

#	Importancia	Porcentaje
1.1	10.00	100%
1.2	9.40	94%
1.3	9.80	98%
1.4	9.80	98%
1.5	9.80	98%
1.6	9.80	98%
1.7	9.40	94%
1.8	9.80	98%
<b>Total</b>	<b>77.80</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.73</b>	<b>97%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 3. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.** Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

### **3.1.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente**

Los resultados del nivel de conocimiento de las docentes evaluadas acerca del ámbito de la gestión legal se presentan en la Tabla 7 y la Figura 4. El puntaje promedio fue de 9.33 y los de indicadores específicos fluctuaron entre puntajes MB y E. Los indicadores con puntajes más bajos fueron el 1.1 (“Aplica los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes”), 1.5 (“Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos”) y 1.7 (“Organiza las actividades docentes”) con 8.8, 8.2 y 8.8, respectivamente. Por otra parte, el resultado más alto fue de 9.8 o 98%, y evidenció el alto desempeño de las entrevistadas en cuatro categorías. La primera respecta la identificación de niveles del sistema educativo ecuatoriano, que implica la familiarización del personal con la organización con la que configuran las distintas etapas de aprendizaje (Inicial-Básica-Bachillerato). La segunda describe el conocimiento sobre la aplicación del Código de Convivencia Institucional, mientras que el tercer y cuarto apartados tratan sobre la resolución de conflictos dentro del aula y el fomento del cumplimiento de los reglamentos institucionales.

Es importante relacionar los puntajes más bajos de esta sección y el análisis sobre la importancia que las docentes dan al ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, ya que si bien las docentes le dan importancia a nivel E a la gestión legal, la conocen en un nivel MB, que a su vez a pesar de ser un resultado positivo, es un nivel menor a la importancia que le dan y, por lo tanto, refleja cierta incongruencia. Mostrando así que las docentes conocen en menor profundidad las leyes, en otras palabras podrían darle más importancia a la apariencia que al contenido.

Por otro lado, el artículo 40 de la LOEI menciona:

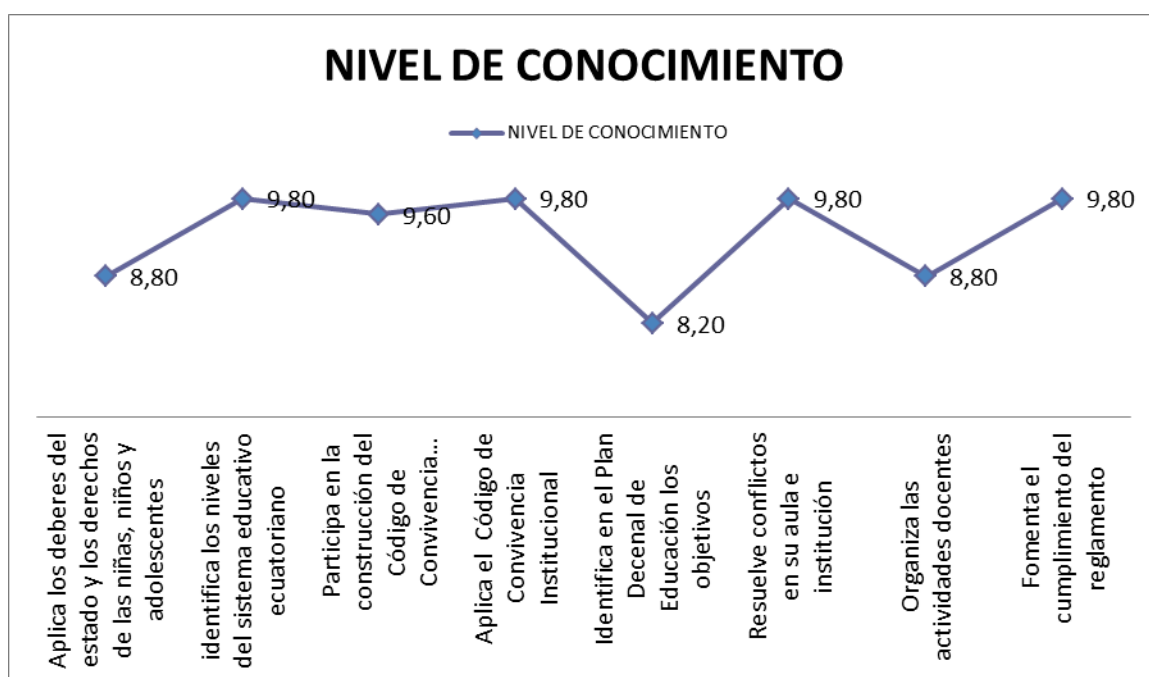
se define al nivel de Educación Inicial como el proceso de acompañamiento al desarrollo integral que considera los aspectos cognitivo, afectivo, psicomotriz, social, de identidad, autonomía y pertenencia a la comunidad y región de los niños y niñas desde los tres hasta los cinco años de edad, garantiza y respeta sus derechos, diversidad cultural y lingüística, ritmo propio de crecimiento y aprendizaje, y potencia sus capacidades, habilidades y destrezas (ME, 2014, pp. 5, 6).

Lo que puede sugerir que a pesar de que las docentes no sean conscientes de lo que la ley dice, en teoría podrían estarla aplicando en las aulas de clase. Lamentablemente, si no se realiza una evaluación más exhaustiva de este ámbito no se podrá corroborar esta posición.

**Tabla 7. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.**

#	Nivel de conocimiento	Porcentaje
1.1	8.80	88%
1.2	9.80	98%
1.3	9.60	96%
1.4	9.80	98%
1.5	8.20	82%
1.6	9.80	98%
1.7	8.80	88%
1.8	9.80	98%
<b>Total</b>	<b>74.60</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.33</b>	<b>93%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 4. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.**

En resumen, a pesar de que la evaluación del desempeño docente en el ámbito de la gestión legal evidenció resultados satisfactorios, dos puntos merecen mención. Primero, el indicador con menor puntaje tanto en la evaluación de la frecuencia como en la del nivel de conocimiento correspondió a la identificación de los objetivos del Plan Decenal de Educación, lo que sugiere una falencia en este aspecto del desempeño docente debido, seguramente, a falta de socialización del plan y, por lo tanto, desinformación acerca del

mismo.

Segundo, se hace evidente que las docentes aplican las políticas institucionales con mayor frecuencia que las gubernamentales, lo que refuerza el argumento de que la socialización de las últimas aún no se ha consolidado en la práctica docente de las escuelas evaluadas. Esto se debe a que las normativas legales no han sido lo suficientemente adaptadas al contexto sociocultural del medio y a la falta de capacitación adecuada para la implementación de los lineamientos nacionales en la labor diaria del docente. Por otra parte, el alto rendimiento evidenciado en el cumplimiento de las normativas institucionales responde a una cultura educativa tradicional que enfatiza pedagogías condicionales y punitivas por sobre otras alternativas metodológicas. Así mismo, en el caso específico de Galápagos, las condiciones legales para poder funcionar no sólo responden a aquellas impuestas por el Ministerio de Educación sino también a aquellas de la Ley Especial de Galápagos que exigen mayor cumplimiento de los reglamentos y procedimientos establecidos en los protocolos nacionales, por lo que cada institución depende directamente de su adherencia a las normativas locales.

### 3.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

Los indicadores pre-establecidos para la evaluación del desempeño docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular se presentan en la Tabla 8.

**Tabla 8. Indicadores para evaluar el ámbito de la planificación institucional y curricular.**

#	Indicador
2.1	Participa en la elaboración del PEI
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras
2.3	Participa en la ejecución del POA
2.4	Participa en el diseño de instrumentos
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional
2.7	Participa en la elaboración del PAA
2.8	Utiliza el PAA
2.9	Construye una planificación de clase
2.10	Planifica la clase
2.11	Utiliza el PEI
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas
2.14	Diseña proyectos con fines educativos
2.15	Incorpora el PAA



### 3.2.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

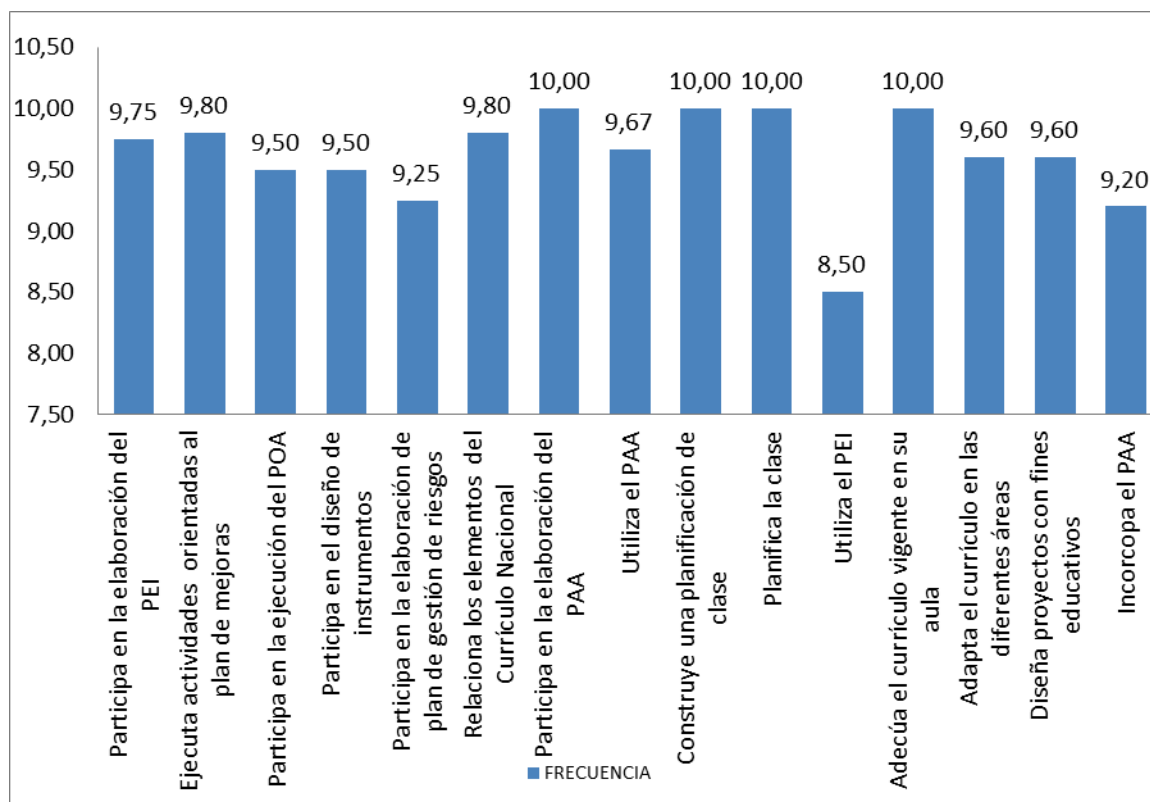
La Tabla 9 y la Figura 5 presentan los resultados de la evaluación del nivel de frecuencia del desempeño docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular. El puntaje promedio fue de 9.61 y todos los indicadores, excepto el de utilización del PEI, obtuvieron puntajes de E. El puntaje relativamente bajo de frecuencia de utilización del PEI (8.5) fue el único calificado como MB en esta evaluación. Estos resultados demuestran la consistencia práctica y operatividad de los métodos actuales de planificación adoptados por los docentes entrevistados. La constancia del ámbito de planificación señala así mismo que quienes la practican reconocen la importancia de la planificación para alcanzar la continuidad que necesita todo proceso educativo.

Según la OCDE, el diseño y el desarrollo del currículo en conexión con los mecanismos de evaluación es un estrategia prioritaria para el mejoramiento educativo (OEI, 2011). Por eso, los indicadores en cuanto a frecuencia de uso de planificación curricular revelan una predisposición positiva para cualquier cambio en el proyecto educativo nacional.

**Tabla 9. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.**

#	Frecuencia	Porcentaje
2.1	9.75	98%
2.2.	9.80	98%
2.3	9.50	95%
2.4	9.50	95%
2.5	9.25	93%
2.6	9.80	98%
2.7	10.00	100%
2.8	9.67	97%
2.9	10.00	100%
2.10	10.00	100%
2.11	8.50	85%
2.12	10.00	100%
2.13	9.60	96%
2.14	9.60	96%
2.15	9.20	92%
<b>Total</b>	<b>144.17</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.61</b>	<b>96%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 5. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.**

### 3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

El promedio de la evaluación del nivel de importancia dado por las docentes al ámbito de la planificación fue alto (9.73) y ninguno de los indicadores evaluados obtuvo un puntaje menor a E de acuerdo a los criterios de evaluación, es decir, todos mostraron un nivel muy superior al mínimo aceptable (Tabla 10 y Figura 6). Esto denota que para los docentes el plan diario para trabajar con sus estudiantes es la prioridad, es el recurso más usado para su labor, en lo que respecta a los niños pequeños del nivel inicial este es el éxito de su gestión educativa.

El promedio general en lo que respecta a la importancia en el ámbito de la planificación reafirma la valorización positiva y predisposición del cuerpo docente con las exigencias metodológicas propias de su misión. Los indicadores coinciden con lo demostrado en cuanto a frecuencia de uso, demostrando coherencia entre la posición y compromiso de los entrevistados y sus hábitos laborales en la práctica.

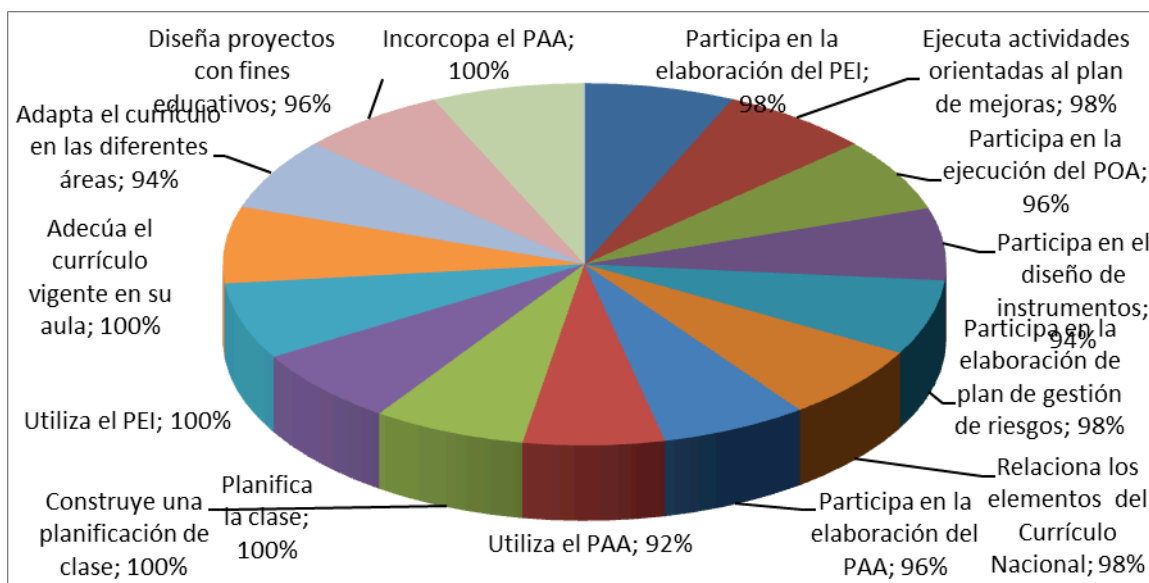
La alta valorización que se da a la importancia de la planificación augura la posibilidad de un necesitado cambio, ya que señala que existen las condiciones para la iniciación de

esfuerzos institucionales. “En Galápagos, la educación sigue siendo la gran asignatura pendiente. Cualquier esfuerzo de apoyo para la mejora de la calidad de la enseñanza puede dar frutos verdaderamente positivos” (Pi, 2008, p. no aplica). Se puede visualizar con claridad que aunque falta mucho por esta responsabilidad social, existen bases únicas para planificar una educación diferente, más conectada y coherente con el desarrollo socio-ambiental del Archipiélago.

**Tabla 10. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.**

#	Importancia	Porcentaje
2.1	9.80	98%
2.2.	9.80	98%
2.3	9.60	96%
2.4	9.40	94%
2.5	9.80	98%
2.6	9.80	98%
2.7	9.60	96%
2.8	9.20	92%
2.9	10.00	100%
2.10	10.00	100%
2.11	10.00	100%
2.12	10.00	100%
2.13	9.40	94%
2.14	9.60	96%
2.15	10.00	100%
<b>Total</b>	<b>146.00</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.73</b>	<b>97%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 6. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.**

### 3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

La evaluación del nivel de conocimiento del ámbito de la planificación por parte de las docentes arrojó puntajes igualmente altos, con un promedio de 9.53 (Tabla 11 y Figura 7). Los indicadores relativos a la participación en la ejecución del POA y en el diseño de instrumentos (2.3 y 2.4) obtuvieron puntajes relativamente bajos (8.6). Los indicadores en cuanto a conocimiento revelan una estrecha brecha entre la teoría y la práctica en lo que respecta a la planificación curricular. Los puntajes más bajos del ámbito de planificación se encuentran en los registros de conocimiento sobre ésta y demuestran que a pesar del valor generalmente consensuado sobre la importancia y frecuencia de la planificación, las condiciones materiales así como la preparación de los docentes no necesariamente corresponden con sus metas. Queda claro que:

es necesario invertir en formación de recursos humanos. El futuro de las organizaciones, y en particular de la educación, dependerá de su capacidad para formar adecuadamente a sus elencos, tanto docentes como administrativos. Es necesario contar con instrumentos eficaces que garanticen la actualización permanente de esos recursos humanos, su contacto con los cambios en el mundo del conocimiento y la tecnología (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, 2000, p. 21).

Tabla 11. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

#	Nivel de conocimiento	Porcentaje
2.1	9.60	96%
2.2.	9.80	98%
2.3	8.60	86%
2.4	8.60	86%
2.5	9.40	94%
2.6	9.80	98%
2.7	9.60	96%
2.8	9.60	96%
2.9	10.00	100%
2.10	10.00	100%
2.11	10.00	100%
2.12	10.00	100%
2.13	9.40	94%
2.14	9.40	94%
2.15	9.20	92%
<b>Total</b>	<b>143.00</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.53</b>	<b>95%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

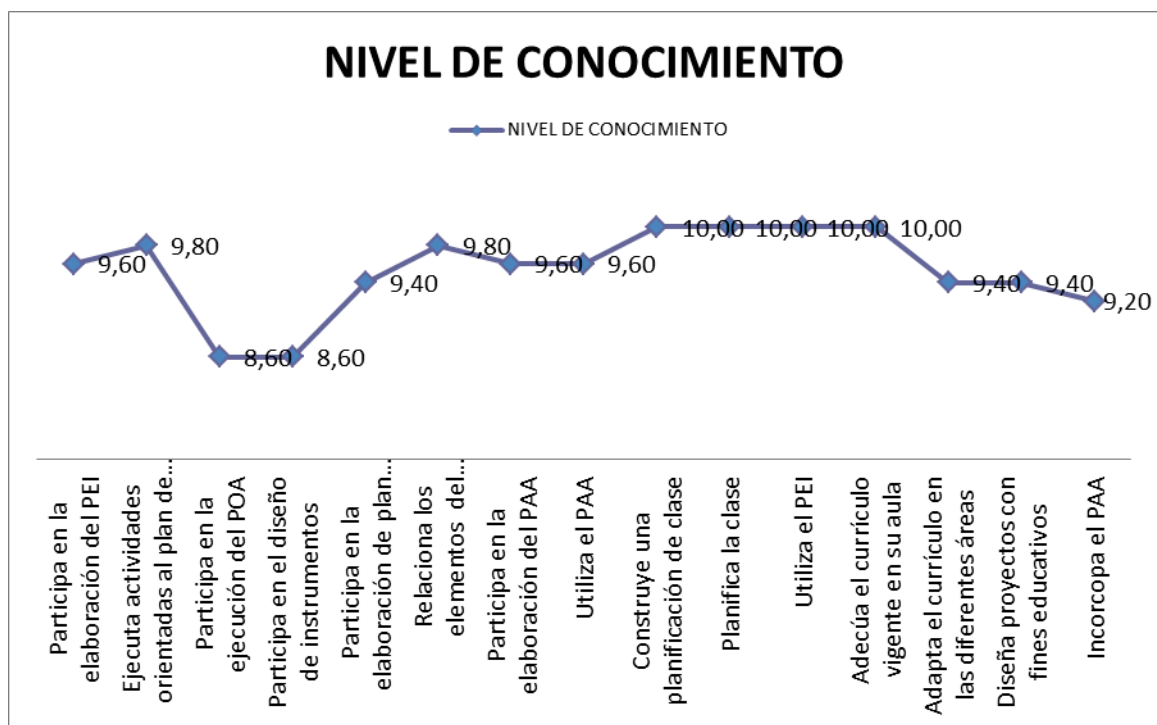


Figura 7. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

La evaluación del desempeño docente con relación al ámbito de la planificación institucional y curricular evidenció valores calificados como excelentes para todos los indicadores utilizados con la excepción de la utilización del PEI en el nivel de frecuencia y la participación en la ejecución del POA y en el diseño de instrumentos en el nivel de conocimiento. La utilización del PEI obtuvo los puntajes máximos tanto en importancia como en nivel de conocimiento, por lo que no se puede explicar su relativa baja en frecuencia del desempeño en base a carencias en los otros dos aspectos evaluados. Asimismo, la frecuencia y el nivel de importancia de los otros dos indicadores fueron excelentes y no concuerdan con la relativa falta de nivel de conocimiento calificada como MB.

### 3.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

En esta sección se evalúan dos aspectos del ámbito de la gestión del aprendizaje: aquel que tiene que ver con la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje y aquel que tiene que ver con la ejecución del mismo.

#### 3.3.1 Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los indicadores pre-establecidos para la evaluación del desempeño docente en el ámbito de la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje se presentan en la Tabla 12.

**Tabla 12. Indicadores para evaluar la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.**

#	Indicador
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina
3.3	Fundamenta su práctica docente
3.4	Realiza procesos de investigación educativa
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional
3.7	Elabora el plan de clase según PAA
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos

##### 3.3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Los resultados de la evaluación del nivel de frecuencia del desempeño docente en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje se presentan en la Tabla 13 y Figura 8. El puntaje promedio fue muy alto (9.7) y el desempeño a nivel de todos los indicadores, excelente. Los resultados de esta categoría coinciden con los de planificación curricular-

institucional en ser excelentes. Esto denota la constancia del trabajo de las docentes dentro del aula, así como su compromiso y disciplina laborales. Sin embargo, este índice no es garantía de calidad en la práctica en sí. Así:

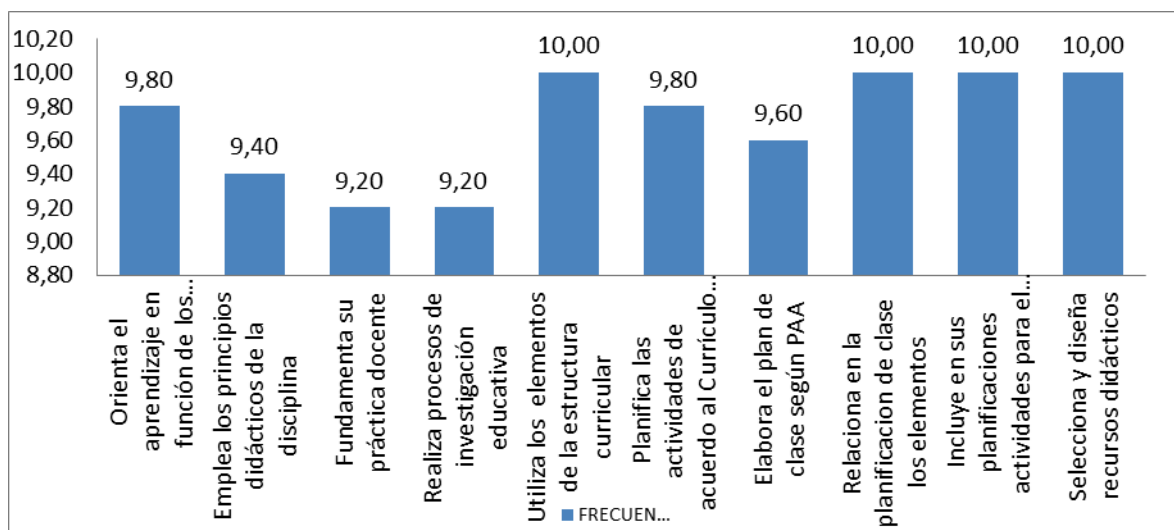
las estrategias de aprendizaje son procedimientos que se aplican de un modo intencional y deliberado a una tarea y que no pueden reducirse a rutinas automatizadas (Selmes, 1988), es decir, son más que simples secuencias o aglomeraciones de habilidades (Nisbet y Shucksmith, 1987) (Valle, González, Cuevas, & Fernández, 1998, p. 56)

La frecuencia de planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo tanto, debe complementarse con innovaciones que se desvíen de la rutina.

**Tabla 13. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.**

#	Frecuencia	Porcentaje
3.1	9.80	98%
3.2	9.40	94%
3.3	9.20	92%
3.4	9.20	92%
3.5	10.00	100%
3.6	9.80	98%
3.7	9.60	96%
3.8	10.00	100%
3.9	10.00	100%
3.10	10.00	100%
<b>Total</b>	<b>97.00</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.70</b>	<b>97%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 8. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.**

### **3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso**

El resultado del nivel de importancia dado por las docentes evaluadas a cada uno de los indicadores de la sección de planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje se expone en la

Tabla 14 y la Figura 9. Seis de los diez indicadores obtuvieron el puntaje más alto (10), dando un promedio global de 9,8, equivalente a excelente de acuerdo a los criterios de evaluación. Estos índices reconocen la necesidad e importancia de formar docentes equipados con metodologías de contenido y valor humano.

La inversión de un país en la educación es sinónimo de desarrollo y progreso, reconociendo que su más valioso recurso está en el ser humano. Es así que el éxito de todo proceso de cambio tiene como principal protagonista al elenco de educadores y gestores administrativos que deberán estar altamente capacitados para ejercer su labor con eficiencia (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, 2000).

Tabla 14. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.



#	Importancia	Porcentaje
3.1	10.00	100%
3.2	9.40	94%
3.3	9.20	92%
3.4	10.00	100%
3.5	10.00	100%
3.6	9.80	98%
3.7	9.60	96%
3.8	10.00	100%
3.9	10.00	100%
3.10	10.00	100%
<b>Total</b>	<b>98.00</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.80</b>	<b>98%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

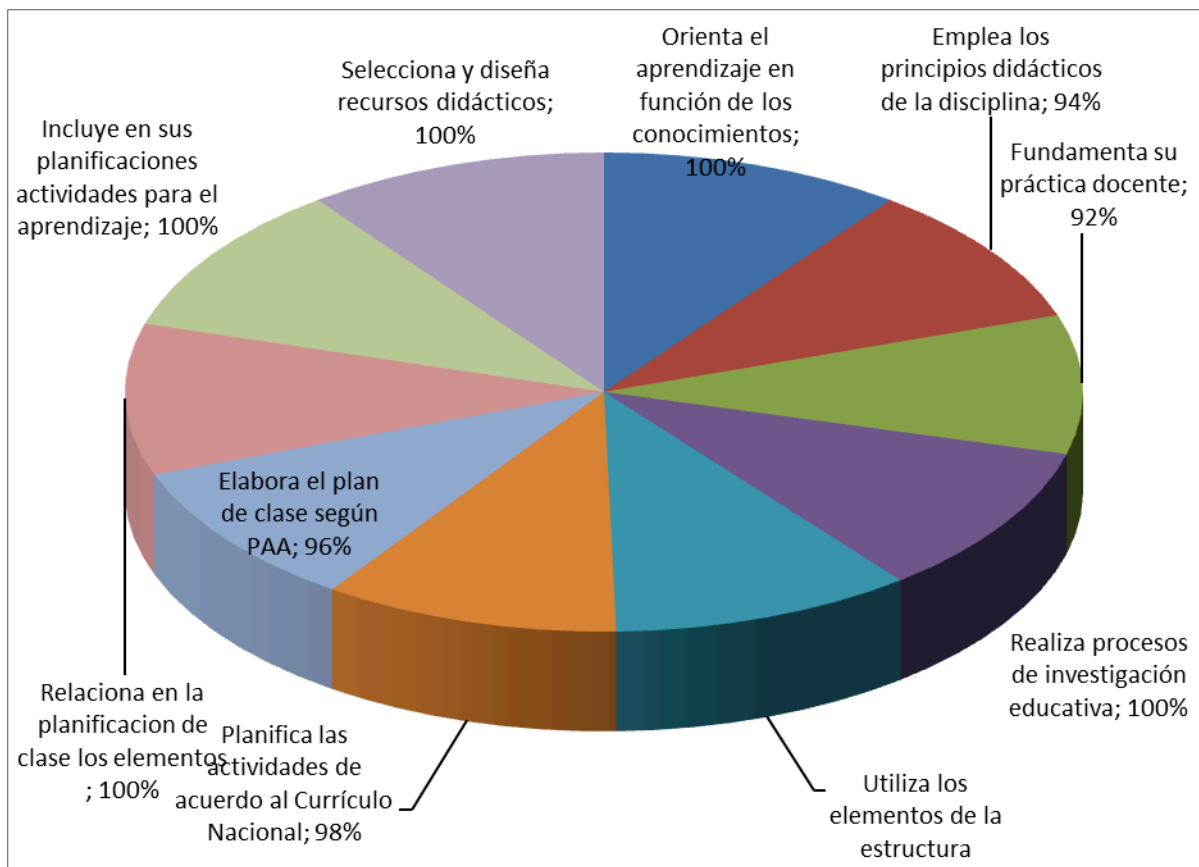


Figura 9. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza docente. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

### 3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza docente

El nivel de conocimiento de las docentes con respecto a la planificación del proceso de

enseñanza-aprendizaje reflejó igualmente un puntaje promedio muy alto (9.7) y calificación excelente para todos los indicadores evaluados (Tabla 15, Figura 10).

Los niveles de conocimiento podrían sin duda fortalecerse a través de la familiarización de las docentes con metodologías distintas y más diversas. Para esto, el Ministerio de Educación sugiere:

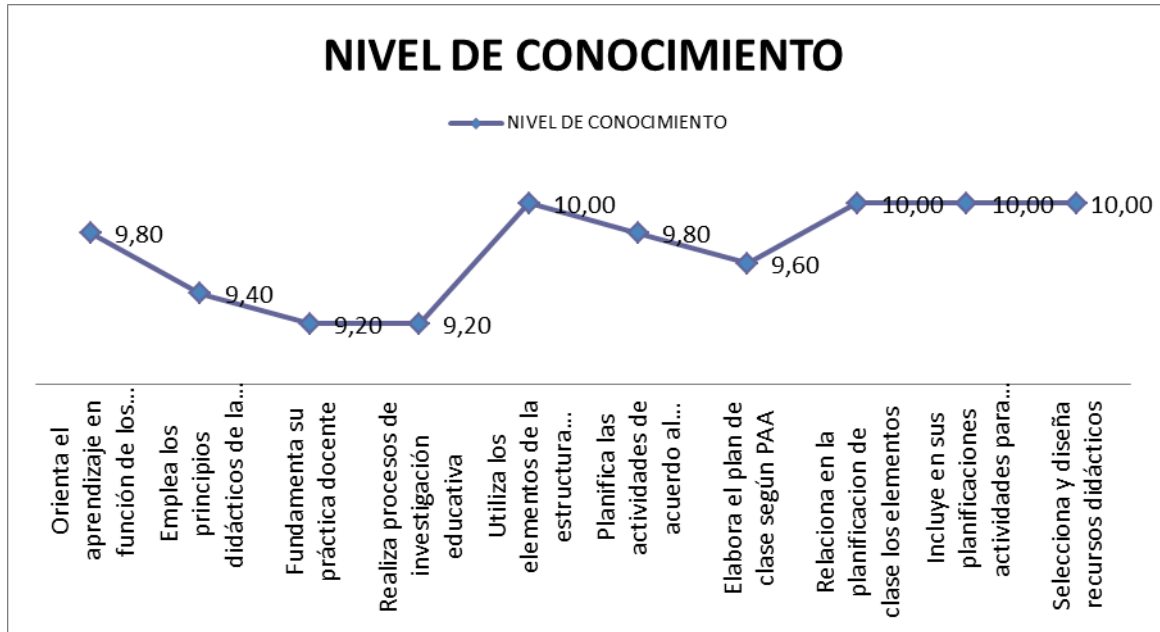
priorizar la auto información sobre la construcción de ambientes de aprendizaje, la observación de la evaluación cualitativa, estrategias metodológicas apropiadas para niños menores de 6 años, la relación con la familia, métodos de disciplina positiva dentro del aula, los beneficios del juego libre, el uso de material reciclado y los perjuicios de una prematura enseñanza de la escritura y la lectura (ME, 2014, p. 5).

A pesar de que según los criterios de este estudio los porcentajes reflejan un desempeño excelente, queda claro el contraste entre lo reportado y lo observado.

**Tabla 15. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza docente.**

#	Nivel de conocimiento	Porcentaje
3.1	9.80	98%
3.2	9.40	94%
3.3	9.20	92%
3.4	9.20	92%
3.5	10.00	100%
3.6	9.80	98%
3.7	9.60	96%
3.8	10.00	100%
3.9	10.00	100%
3.10	10.00	100%
<b>Total</b>	<b>97.00</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.70</b>	<b>97%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 10. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza docente. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.**

### 3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Cada nivel evaluado en la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje se dividió a la vez en tres secciones: “inicio”, “desarrollo” y “evaluación” del proceso, cada una de las cuales se evaluó con indicadores específicos, como se muestra en la Tabla 16. Los indicadores de nivel de frecuencia fueron calificados tanto desde la percepción del docente evaluado como desde el punto de vista de la observación de la investigadora. Esto último permitió utilizar estadísticas comparativas, específicamente el test de Wilcoxon (Dytham, 2003), para identificar diferencias entre los resultados de las autoevaluaciones y las observaciones en la sección de desarrollo, en la que fueron evaluados suficientes indicadores (seis o más) para permitir el uso de este test (Dytham, 2003).

**Tabla 16. Indicadores para evaluar la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.**

	#	Indicador
<b>INICIO</b>	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas
	3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes
	3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema
<b>DESARROLLO</b>	3.12.1	Relaciona el tema con la realidad
	3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento
	3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas
	3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar
	3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas
	3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje
	3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento
<b>EVALUACION</b>	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados
	3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula
	3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula
	3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento

**3.3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - INICIO.**

Los niveles de frecuencia de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en su inicio se exponen en la Tabla 17 y Figura 11. El promedio desde el punto de vista de las docentes evaluadas fue alto (9.33, E de acuerdo a los criterios de evaluación); ninguno de los indicadores obtuvo un puntaje mejor a E. Por otro lado, la observación de estos indicadores en el aula reflejó un puntaje promedio menor (9.07) y MB (8.8) para el indicador 3.11.1 (“Desarrollo de estrategias didácticas”). Debido a que únicamente tres indicadores fueron evaluados en esta sección, no se pudo aplicar el test de Wilcoxon para identificar diferencias significativas entre los resultados de la autoevaluación y de la observación.

Se pudo evidenciar una diferencia mínima entre la percepción del investigador con la del docente que además marcan puntajes en distintos indicadores. Desde la percepción del docente, el puntaje más bajo mostró dificultades para vincular a sus estudiantes a situaciones de su contexto. Lo que es distinto para la investigadora, quien señaló puntajes más bajos en el desarrollo de estrategias didácticas.

Así, se puede resumir que la falta de estrategias para introducir o dar inicio de manera creativa una clase, puede provocar que su desarrollo y evaluación no tengan los resultados esperados. Es importante en este aspecto recalcar que el medio socio-ambiental que presenta Galápagos tiene una influencia directa en el aprendizaje, siendo ésta una herramienta activa para promover una clase más vivencial donde los actores de la

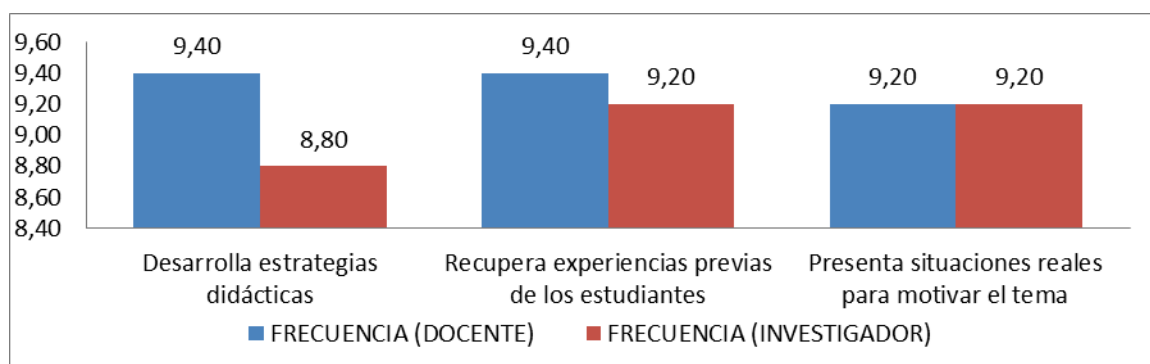
comunidad educativa sirvan de principales motivadores al momento de presentar un nuevo conocimiento.

En este sentido, la gestión del docente se enfoca en el diseño y la ejecución de prácticas educativas pertinentes al “contexto socio-cultural como al grupo concreto de estudiantes a cargo, actuando así el docente de manera autónoma y protagónica” (Hernández, 2000, p. no aplica). Para lograr una mejor calidad en la enseñanza, el docente paralelamente debe ser maestro de su propia labor educativa, así comprende mejor su rol y es capaz de determinar mejoras constantes y lograr prácticas educativas adecuadas (Hernández, 2000).

**Tabla 17. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje - INICIO.**

#	Frecuencia (Docente)	Porcentaje (Docente)	Frecuencia (Investigadora)	Porcentaje (Investigadora)
3.11.1	9.40	94%	8.80	88%
3.11.2	9.40	94%	9.20	92%
3.11.3	9.20	92%	9.20	92%
<b>Total</b>	<b>28.00</b>		<b>27.20</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.33</b>	<b>93%</b>	<b>9.07</b>	<b>91%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 11. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje - INICIO.** Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

### **3.3.2.2 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - DESARROLLO**

El puntaje promedio de los indicadores de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en su desarrollo desde el punto de vista de la observación de la investigadora fue el más bajo de todos los registrados (8.71). De los siete indicadores observados, cinco obtuvieron una calificación de MB, siendo los más bajos aquellos relativos a la propuesta de actividades específicas de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y de alternativas metodológicas (3.12.2 y 3.12.3). Estos resultados contrastaron con aquellos derivados de las percepciones de las docentes, correspondientes a calificación excelente para todos los indicadores (Tabla 18, Figura 12). En vista de que se evaluaron más de cinco indicadores, se aplicó el test de Wilcoxon (Dytham, 2003), el mismo que permitió confirmar que la diferencia entre los resultados de las autoevaluaciones y de la observación por parte de la investigadora fue estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ).

En este sentido hay que tomar en cuenta que los indicadores tratan sobre el desarrollo de la clase, es decir el cuerpo principal de la gestión del educador. No es lo mismo conocer de un tema que saber compartirlo, tomando en cuenta muchas singularidades que conlleva la edad de los educandos, lo que es inherente al nivel de desarrollo.

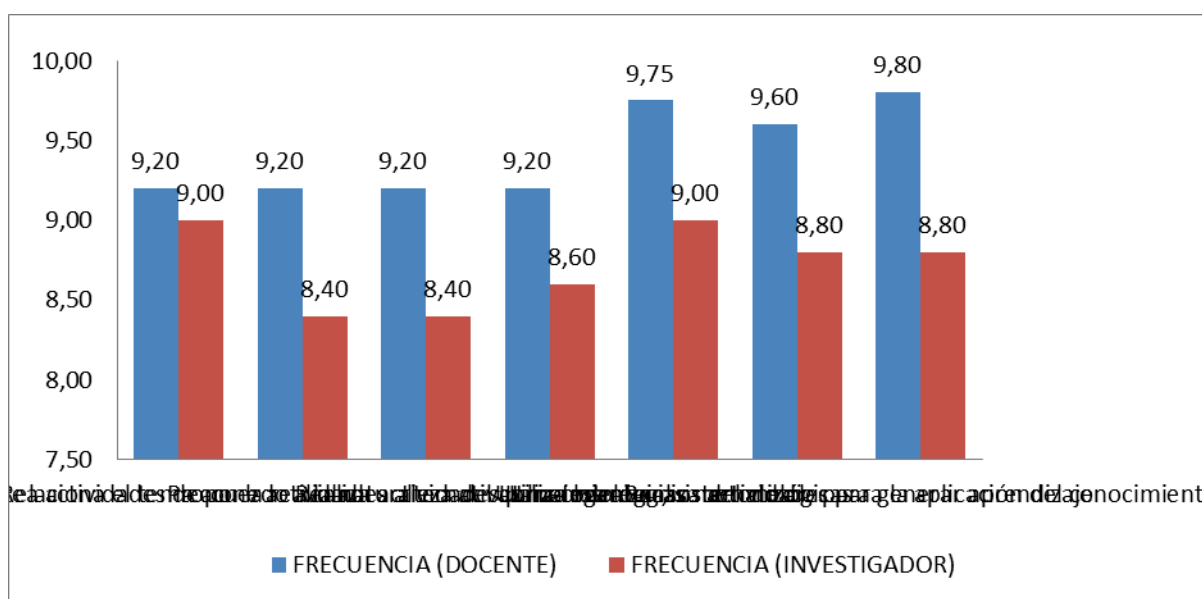
La calidad del trabajo del educador no depende del conocimiento que éste posea, si no, al contrario, de la capacidad de facilitar el aprendizaje en sus estudiantes, lo que difiere también del nivel que maneja el docente. Las edades biológicas de los educandos en este sentido, marcan una gran diferencia al momento del desarrollo de una clase. Por esto es indispensable que en la educación inicial las alternativas metodológicas sean un fuerte como herramienta educativa, así como saber vincularlas con actividades que representen un reto para su nivel de desarrollo.

Para lograr este cometido, el gobierno actual ha propuesto como estrategia actualizar a los docentes por medio de talleres, círculos de estudio, reuniones, etc. para ampliar su conocimiento sobre la importancia del rol que ocupan en el nivel inicial. La alta responsabilidad que esto conlleva y la necesidad de buscar nuevas y mejores alternativas en sus metodologías de trabajo. A su vez se promueve el interés en la autoevaluación y autoformación necesarias para fortalecer el sistema educativo de manera permanente (ME, 2014).

**Tabla 18. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - DESARROLLO.**

#	Frecuencia (Docente)	Porcentaje (Docente)	Frecuencia (Investigadora)	Porcentaje (Investigadora)
3.12.1	9.20	92%	9.00	90%
3.12.2	9.20	92%	8.40	84%
3.12.3	9.20	92%	8.40	84%
3.12.4	9.20	92%	8.60	86%
3.12.5	9.75	98%	9.00	90%
3.12.6	9.60	96%	8.80	88%
3.12.7	9.80	98%	8.80	88%
<b>Total</b>	<b>65.95</b>		<b>61.00</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.42</b>	<b>94%</b>	<b>8.71</b>	<b>87%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 12. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.**

### **3.3.2.3 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - EVALUACIÓN**

En el caso de los niveles de frecuencia de la ejecución del proceso de enseñanza-

aprendizaje en la sección de su evaluación, se evidenciaron resultados similares a la sección de desarrollo en términos de puntuación tanto desde el punto de vista de las docentes evaluadas como de las observaciones realizadas por la investigadora (Tabla 19, Figura 13). El promedio en el primer caso fue excelente (9.5), así como la puntuación de los indicadores individuales. En el caso de las observaciones de la investigadora, el promedio fue MB (8.75) ya que tres de los cuatro indicadores evaluados obtuvieron puntajes menores a 9, siendo el único calificado como excelente (9.2), desde el punto de vista de la observación, aquel relacionado a la evaluación con aplicaciones prácticas en el aula. Debido a que únicamente tres indicadores fueron evaluados en esta sección, no se pudo aplicar el test de Wilcoxon para identificar diferencias significativas entre los resultados de la autoevaluación y de la observación.

Los puntos más bajos se situaron en la variedad de técnicas que los docentes usan para verificar los resultados de su intervención, indicador en el cual concordaron la docente y la investigadora. Un indicador adicional con el menor puntaje desde la perspectiva de las docentes, fue la utilización de métodos para transmitir el conocimiento. Esto mostró escasez en las herramientas de las docentes en el momento de la evaluación. El docente para lograr mayor claridad en este aspecto debe tener mayor conciencia del fondo de los contenidos que imparte.

Usar por varias vías la transmisión del conocimiento es encaminarse por una educación integral al relacionar varios aspectos de determinada vivencia. Por esto, la educación vivencial es uno de los métodos más usados para el trabajo con niños hasta los 5 años. Nada de esto se lograría sin la actualización del conocimiento.:

El sistema educativo, que trabaja con el conocimiento, no puede quedar al margen de los cambios que en él se producen. Pero, además de formación y actualización permanente, contar con recursos humanos de calidad implica una profunda revisión de los sistemas de selección y promoción vigentes en la educación. En particular, parece necesario sustituir los viejos sistemas de selección de cuadros basados en antigüedad y exhibición de certificados de inescrutable valor, por sistemas de selección y promoción basados en la demostración de competencias profesionales (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, 2000, p. 21).

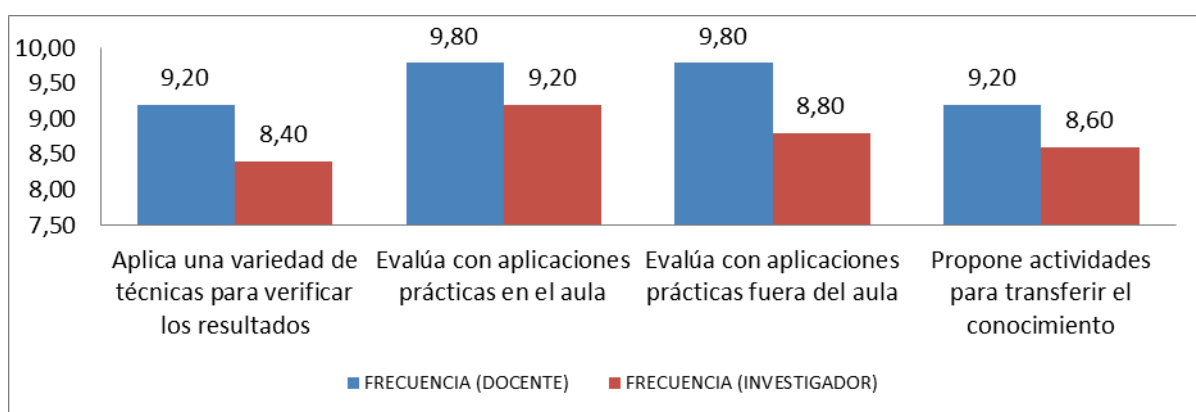
Con nuevas herramientas de trabajo la labor docente estará en la capacidad de contar con técnicas que logren verificar de manera constante los resultados de su gestión.



**Tabla 19. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.**

#	Frecuencia (Docente)	Porcentaje (Docente)	Frecuencia (Investigadora)	Porcentaje (Investigadora)
3.13.1	9.20	92%	8.40	84%
3.13.2	9.80	98%	9.20	92%
3.13.3	9.80	98%	8.80	88%
3.13.4	9.20	92%	8.60	86%
<b>Total</b>	<b>38.00</b>		<b>35.00</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.50</b>	<b>95%</b>	<b>8.75</b>	<b>88%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje – EVALUACIÓN.** Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

#### **3.3.2.4 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL**

En resumen, la evaluación de los niveles de frecuencia de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en sus tres secciones (inicio, desarrollo y evaluación) se presenta en la Tabla 20 y en la Figura 14, en las que se compendian los promedios discutidos en los párrafos anteriores tanto desde el punto de vista de las docentes evaluadas como de la investigadora, con un promedio global de excelente (9.42) y muy bueno (8.84), respectivamente. El análisis global permitió aplicar el test de Wilcoxon (Dytham, 2003), el mismo que corroboró una diferencia estadísticamente significativa entre los resultados de

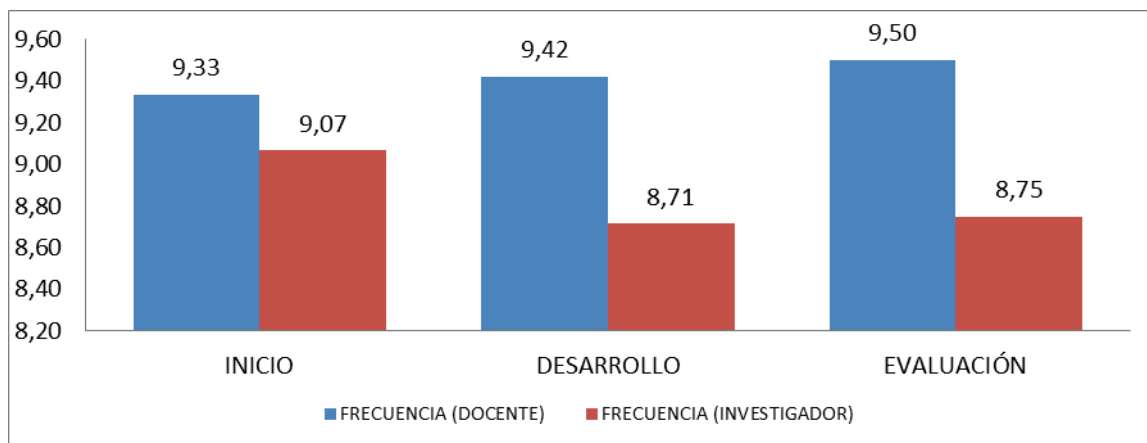
las autoevaluaciones y de la observación por parte de la investigadora ( $p < 0.01$ ). Esto se tradujo en una discordancia entre lo reportado en las autoevaluaciones y lo observado durante la investigación, principalmente en los indicadores de desarrollo y evaluación.

Evidentemente los índices mostraron que las docentes se sienten más confiadas de la evaluación de su intervención y requieren de más apoyo en el inicio de su clase. Desde la perspectiva de la investigadora esto fue distinto ya que los índices mostraron que las docentes necesitan reforzar activamente el desarrollo de su gestión. Por esta razón, el uso de técnicas para comprobar los resultados de la gestión del docente debe ser fortalecido. El Currículo de Educación Inicial dictado por el Ministerio de Educación del Ecuador sobre el docente plantea que “para poder permitir que el niño explore, juegue, experimente y cree, debe asumir un rol de mediador del desarrollo y aprendizaje que le permita potenciar las capacidades de los niños” (ME, 2014, p. 46). Esto demuestra que el docente en su rol de mediador debe, en su gestión, evaluar conocimientos de manera práctica y, de esta manera, se convertiría entonces en un *traductor* para los educandos, quien conoce su lenguaje y, por sobre todo, su necesidad.

**Tabla 20. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL.**

#	Sección	Frecuencia (Docente)	Porcentaje (Docente)	Frecuencia (Investigadora)	Porcentaje (Investigadora)
3.11	Inicio	9.33	93%	9.07	91%
3.12	Desarrollo	9.42	94%	8.71	87%
3.13	Evaluación	9.50	95%	8.75	88%
<b>Total</b>		<b>28.25</b>		<b>26.53</b>	
<b>Promedio</b>		<b>9.42</b>	<b>94%</b>	<b>8.84</b>	<b>88%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 14. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del**

proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

### **3.3.2.5 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - INICIO**

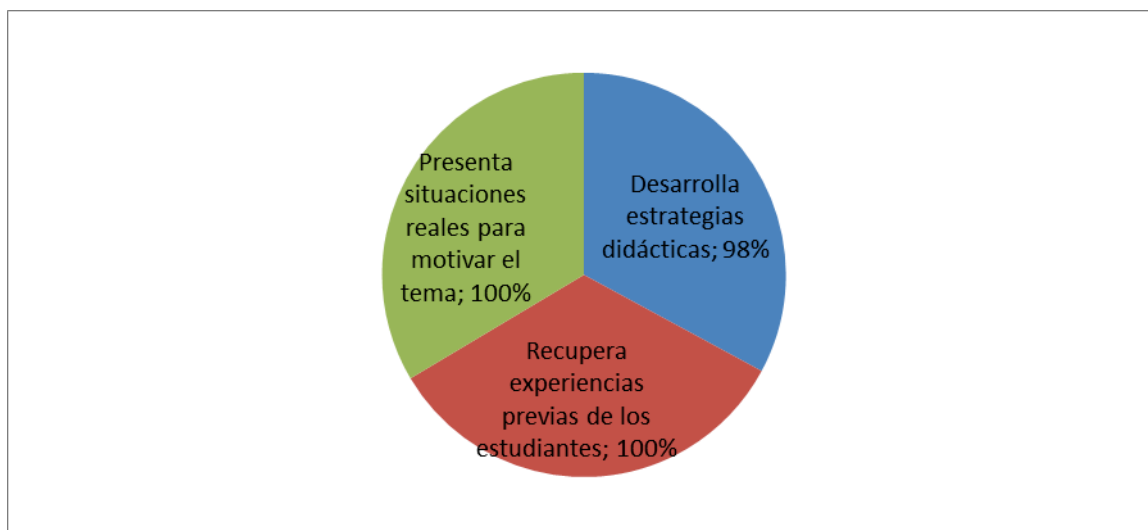
El nivel de importancia de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en su sección de inicio se autoevaluó en las docentes estudiadas utilizando los mismos indicadores y los resultados se presentan en la Tabla 21 y en la Figura 15. Estos reflejaron un excelente desempeño en los tres indicadores, con un promedio muy elevado de 9.93.

Este nivel de importancia mostró, de parte de las docentes, que están muy involucradas con lo estipulado para su gestión, siendo, al igual que en la frecuencia, el indicador más bajo aquel referente al desarrollo de nuevas estrategias didácticas para iniciar un nuevo tema. Al respecto Freire nos indica que, los docentes que son capaces de producir “sus propias iniciativas, que consideren el conocimiento como sinónimo de acción y no solamente como objeto, que visualicen nuevos imaginarios de la vida y valoren e incentiven el protagonismo de los estudiantes en cada momento del proceso educativo” (Calvache, 2003, p. 18). De esta manera los docentes estarán a la altura de diseñar sus intervenciones de formas más exhaustivas y con los métodos más eficientes para conseguir calidad en su gestión educativa.

**Tabla 21. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - INICIO.**

#	Importancia	Porcentaje
3.11.1	9.80	98%
3.11.2	10.00	100%
3.11.3	10.00	100%
<b>Total</b>	<b>29.80</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.93</b>	<b>99%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 15. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - INICIO. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.**

### **3.3.2.6 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - DESARROLLO**

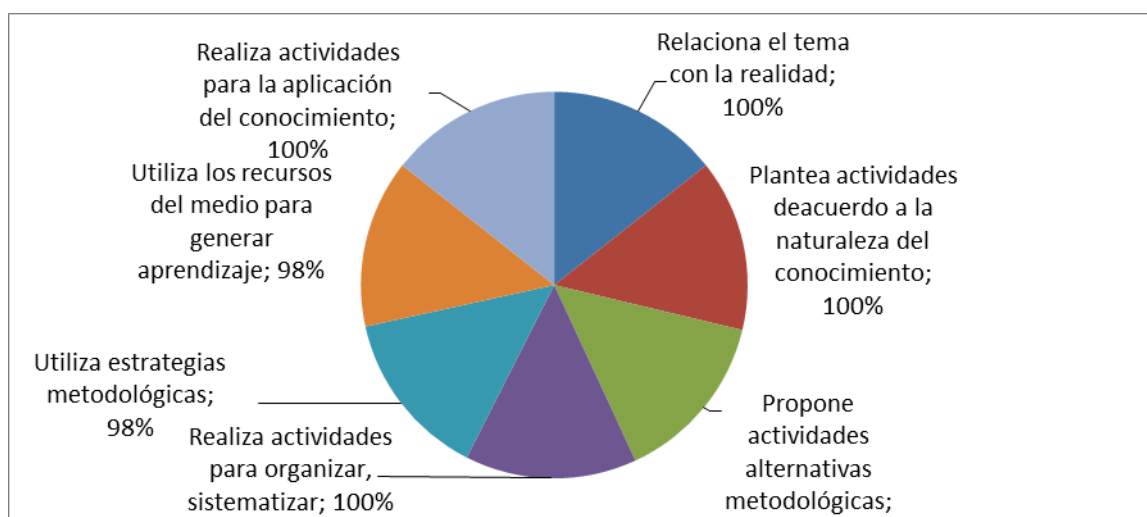
Igualmente, el nivel de importancia de la sección de desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje reflejó puntajes excelentes para todos sus indicadores, con cinco de los siete alcanzando el puntaje máximo, y un promedio muy alto (9.94; Tabla 22, Figura 16). Entre los indicadores mencionados, dos fueron los que se marcaron más bajos: los referentes al uso de estrategias metodológicas y la utilización de los recursos del medio para promover el aprendizaje. Los índices en el desarrollo de la clase son probablemente uno de los momentos más importantes de la labor educativa, especialmente si se aprovecha los recursos provistos por el medio.

En referencia a Galápagos, es indispensable conocer todas las maravillas naturales con las que las docentes pueden operar utilizando herramientas educativas. Frente al recurso natural único y la historia humana reciente, se estableció en 1998 una ley especial que conllevó a la Reforma Educativa Integral para Galápagos (REIG), unificando así al sector de las ciencias con la educación en favor de la conservación y de la valorización de su construcción social. Lamentablemente, por obstáculos burocráticos, estas políticas especiales no se lograron cumplir y hasta la actualidad la educación en las Islas no ha podido adaptarse a la realidad y necesidades locales (Pi, 2008).

**Tabla 22. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.**

#	Importancia	Porcentaje
3.12.1	10.00	100%
3.12.2	10.00	100%
3.12.3	10.00	100%
3.12.4	10.00	100%
3.12.5	9.80	98%
3.12.6	9.80	98%
3.12.7	10.00	100%
<b>Total</b>	<b>69.60</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.94</b>	<b>99%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 16. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.** Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

### **3.3.2.7 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - EVALUACIÓN**

Finalmente, en la sección de evaluación se evidenciaron niveles similares de importancia dados por parte de las docentes, con un promedio de 9.9 y puntajes por indicador que fluctuaron entre 9.8 y 10 (Tabla 23, Figura 17). Estos resultados evidenciaron claramente que para las docentes es de vital importancia la evaluación de sus clases, corroborando así la herencia de un sistema tradicional enfocado en la evaluación más que

en el desarrollo. Los puntajes más bajos se relacionaron con la variedad de técnicas que logran verificar los resultados de la gestión docente y con la evaluación práctica fuera del aula.

Para lograr esta conexión coherente entre la educación brindada por las escuelas y el medio socio-ambiental en el que se desenvuelven, varias instituciones en favor del medio ambiente en Galápagos han trabajado esforzadamente para que se entretaja de manera práctica la acción en favor de la conservación. Lamentablemente:

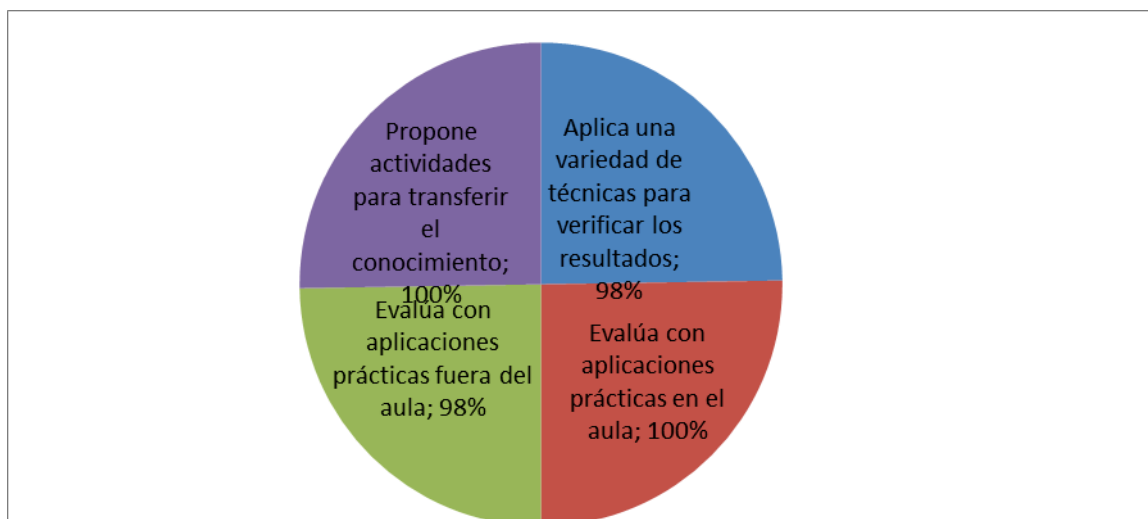
la falta de contenidos curriculares acordes con las características socio-ambientales de Galápagos y ciertos aspectos relacionados con la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, estarían incidiendo en contra de la excelencia educativa y afectando al perfil formativo de la niñez y juventud galapagueña que, en poco tiempo, será la responsable del manejo de las Islas (Instituto Nacional Galápagos - INGALA, Consorcio de Gobiernos Municipales de Galápagos, & Fundación Charles Darwin, 2005, p. 240).

Cabe recordar que la labor educativa en este sentido no deja de ser excelente, lo que refleja repetidamente la importancia que las docentes brindan a este ámbito.

**Tabla 23. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - EVALUACIÓN.**

#	Importancia	Porcentaje
3.13.1	9.80	98%
3.13.2	10.00	100%
3.13.3	9.80	98%
3.13.4	10.00	100%
<b>Total</b>	<b>39.60</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.90</b>	<b>99%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 17. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - EVALUACIÓN.** Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

### **3.3.2.8 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL**

El análisis global de los niveles de importancia reportado por las docentes en sus autoevaluaciones con respecto a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje sugirió un desempeño excelente en las tres secciones, con un promedio global de 9.93 (Tabla 24 y Figura 18), demostrando que, desde la perspectiva de las docentes, la evaluación es el aspecto menos importante de la gestión del aprendizaje. Este elemento evidencia uno de los cambios conseguidos en la educación del país: la superposición del proceso por sobre los exámenes que desde cierta óptica los sintetiza.

Esta característica debe ser revisada y fortalecida para responder a los conceptos integrales adoptados por el Ministerio de Educación para el mejoramiento del desempeño docente: “para poder permitir que el niño explore, juegue, experimente y cree, debe asumir un rol de mediador del desarrollo y aprendizaje que le permita potenciar las capacidades de los niños” (ME, 2014, p. 46).

**Tabla 24. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL.**

#	Sección	Importancia	Porcentaje
3.11	Inicio	9.93	99%
3.12	Desarrollo	9.94	99%
3.13	Evaluación	9.90	99%

Total		29.78	
Promedio		9.93	99%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

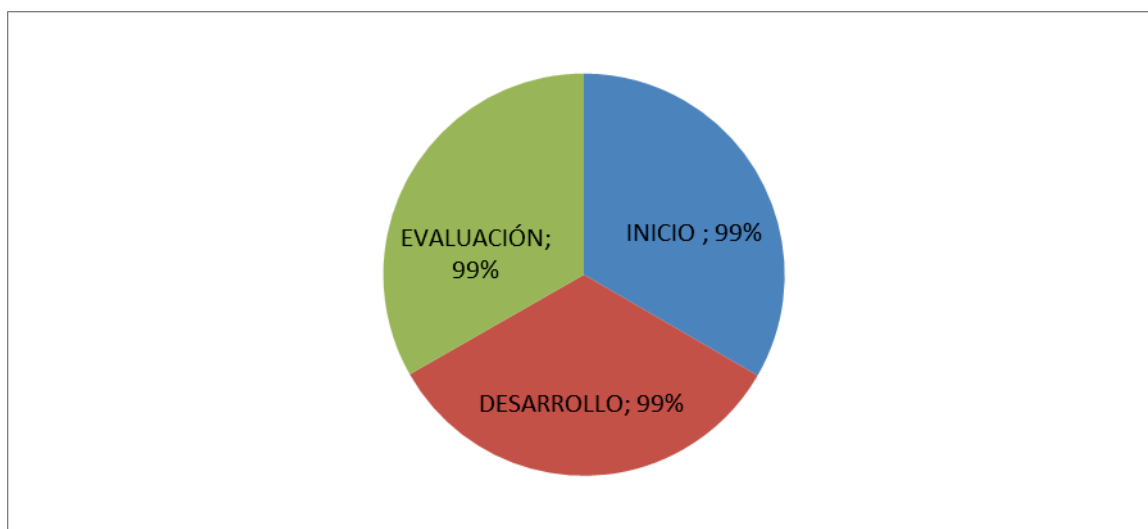


Figura 18. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

### **3.3.2.9 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - INICIO**

El nivel de conocimiento acerca de la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje en su sección inicial reflejado en las autoevaluaciones de las docentes se muestra en la Tabla 25 y la Figura 19. El promedio fue excelente (9.47) y los puntajes de los indicadores evaluados fluctuó entre 9.2 y 9.8. Esto indica que el menor puntaje se refiere a la aplicación de situaciones reales para que el docente logre motivar su tema de clase, directamente relacionado a la práctica educativa:

La praxis educativa innovadora y liberadora pone en tela de juicio y cuestiona al educador y a la educadora de perfil tradicional, de clase magistral, que todo lo hacen y lo saben, es decir a aquellos educadores que se alimentan y administran la "Educación Bancaria", que subestiman los conocimientos previos de los estudiantes, su valor como personas, como sujetos que sienten, piensan y sueñan (Calvache, 2003, p. 23).

Esta postura refuerza el método sobre un aprendizaje vivencial y de sujeto a sujeto

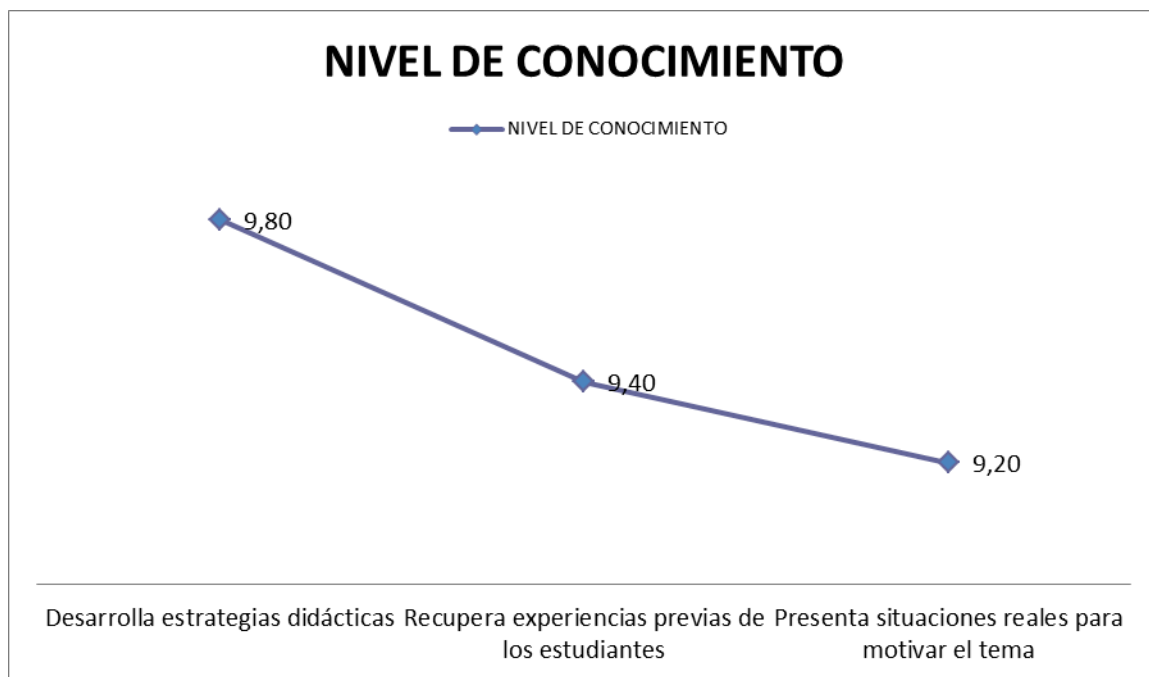


como instrumento de liberación. El conocimiento del docente con respecto al inicio de la ejecución de su plan es indispensable debido a que, sin conocimiento, el desarrollo de la praxis educativa en virtud de la concientización no sería posible.

**Tabla 25. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - INICIO**

#	Nivel de conocimiento	Porcentaje
3.11.1	9.80	98%
3.11.2	9.40	94%
3.11.3	9.20	92%
<b>Total</b>	<b>28.40</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.47</b>	<b>95%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 19. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO.**

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

### **3.3.2.10 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - DESARROLLO**

En la sección del desarrollo, el conocimiento de la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje reflejó puntajes igualmente altos con un promedio de 9.4 y puntajes de

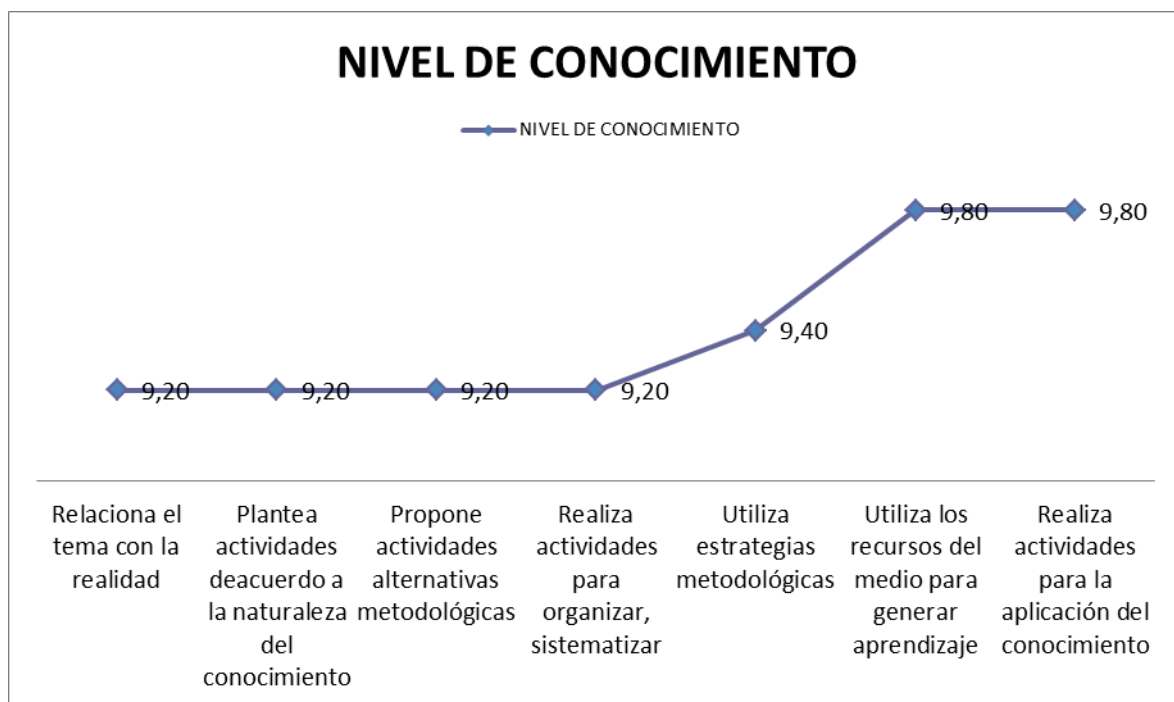
indicadores individuales que fluctuaron entre 9.2 y 9.8 (Tabla 26 y Figura 20).

En el desarrollo de la praxis es importante que el docente tenga coherencia con el medio en el que se desarrolla su clase y que sea sujeto a actualizaciones permanentes no sólo de orden teórico sino de estrategias de enseñanza-aprendizaje. Es importante dejar de lado esquemas educativos obsoletos que ignoran la demostración de competencias profesionales relevantes al momento de la selección de los docentes. (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, 2000). En Galápagos, es importante además concientizar en las instituciones educativas el privilegio con el que cuentan al tener acceso a recursos naturales únicos a nivel mundial.

**Tabla 26. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - DESARROLLO.**

#	Nivel de conocimiento	Porcentaje
3.12.1	9.20	92%
3.12.2	9.20	92%
3.12.3	9.20	92%
3.12.4	9.20	92%
3.12.5	9.40	94%
3.12.6	9.80	98%
3.12.7	9.80	98%
<b>Total</b>	<b>65.80</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.40</b>	<b>94%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 20. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - DESARROLLO. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.**

### ***3.3.2.11 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - EVALUACIÓN***

El conocimiento en la sección de evaluación de la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje de acuerdo a las autoevaluaciones de las docentes fue muy alto y calificado como excelente de acuerdo a los criterios de evaluación. El promedio fue de 9.7 y todos los indicadores arrojaron puntajes del mismo nivel (Tabla 27, Figura 21).

A pesar de la excelencia de la gestión docente en este sentido, el único indicador a recalcar es la utilización de distintas técnicas para que el educador logre verificar los resultados obtenidos en su labor educativa. La evaluación a cualquier nivel es muy relevante; sin embargo, ninguna evaluación reflejará en un 100% el conocimiento del niño, pues se debe tomar en cuenta el rango de error que responde a la subjetividad del ser humano. Por lo tanto, están involucradas emociones y circunstancias personales de cada niño en el momento mismo de la evaluación. Es importante que los docentes sean capaces de retroalimentar de maneras constructivas en el aula de clase o fuera de ella, pues debe priorizarse siempre el apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje. Por esto, la evaluación debe enfocarse en el individuo y no en el grupo, y en las distintas maneras de aprender:

Debemos integrar en los procesos de formas de enseñanza-aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Es insuficiente entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. Hay que pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos, la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer (Gramajo, 2011, p. no aplica).

**Tabla 27. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.**

#	Nivel de conocimiento	Porcentaje
3.13.1	9.20	92%
3.13.2	9.80	98%
3.13.3	9.80	98%
3.13.4	10.00	100%
<b>Total</b>	<b>38.80</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.70</b>	<b>97%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 21. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - EVALUACIÓN.** Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

### **3.3.2.12 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL.**

El promedio global del conocimiento de las docentes con respecto a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje fue de 9.52 y un nivel excelente en todas las secciones (Tabla 28 y Figura 22). Los indicadores en este caso reflejaron que el conocimiento en

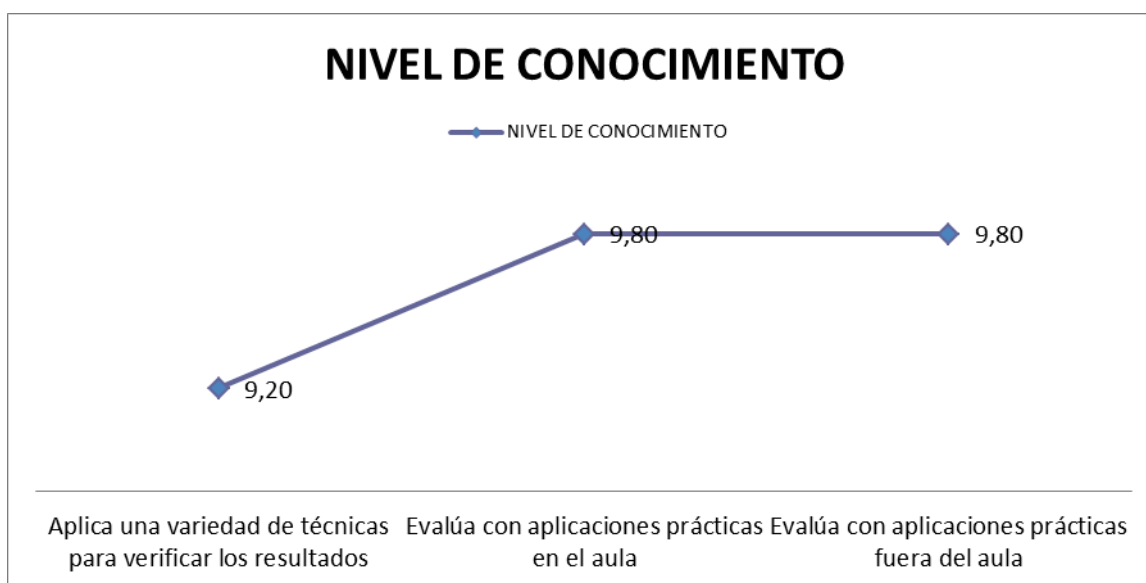
cuanto a desempeño docente dentro del aula sigue enfatizando, por sobre todo, los aspectos evaluativos. Aunque importante, debe recalcar que la metodología evaluativa ejecutada en estos casos no ha experimentado suficientes cambios para responder a la realidad de hoy.

A pesar de que todos los resultados denotan calificaciones excelentes, el tema del desarrollo de la clase es el promedio más bajo, y eso debe ser discutido. Se debe tomar en cuenta que las acciones claves de la dimensión pedagógica están profundamente ligadas y son “los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos, las modalidades de enseñanza, el valor otorgado a los saberes, los criterios de evaluación, las teorías de la enseñanza” (Gestión Educativa Organizacional, 2007, p. no aplica)

**Tabla 28. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje - VISIÓN GLOBAL.**

#	Sección	Nivel de conocimiento	Porcentaje
3.11	Inicio	9.47	95%
3.12	Desarrollo	9.40	94%
3.13	Evaluación	9.70	97%
<b>Total</b>		<b>28.57</b>	
<b>Promedio</b>		<b>9.52</b>	<b>95%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 22. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.**

### 3.3.2.13 Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

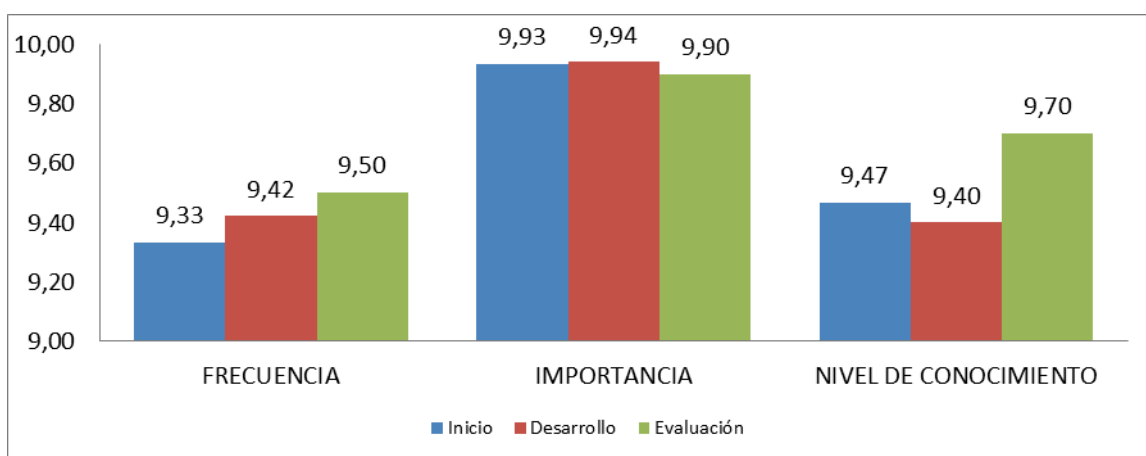
La Tabla 29 y Figura 23 presentan los resultados desglosados de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje presentados individualmente en las secciones anteriores. Los niveles de importancia son los que alcanzaron los puntajes más altos. Estos resultados resaltaron la existencia de una brecha considerable entre objetivos a futuro y condiciones presentes. Los promedios más altos se registraron en la importancia que se da a los objetivos de la gestión y estos contrastaron con los registrados en conocimiento y frecuencia. La teoría aún elude la práctica ideal.

La tarea de educar sólo es auténticamente humanista en la medida en que procure la integración del individuo a su realidad nacional, en la medida en que pierda el miedo a la libertad: en la medida en que pueda crear en el educando un proceso de recreación, de búsqueda, de independencia y, a la vez, de solidaridad (Freire, 1999, p. 14)

**Tabla 29. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje – ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.**

Gestión del aprendizaje: Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
Inicio	9.33	9.93	9.47
Desarrollo	9.42	9.94	9.40
Evaluación	9.50	9.90	9.70

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 23. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje – ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.** Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

### 3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

Los indicadores pre-establecidos para la evaluación del desempeño docente en el ámbito del liderazgo y comunicación se presentan en la Tabla 30. Los niveles de frecuencia se evaluaron desde la perspectiva de la autoevaluación de los docentes y de la observación de la investigadora.

**Tabla 30. Indicadores para evaluar el ámbito del liderazgo y la comunicación.**

#	Indicador
4.1	Ejerce liderazgo democrático
4.2	Vincula a los actores educativos
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio
4.5	Promueve en los estudiantes el interés
4.6	Propicia en el aula la amistad
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación
4.12	Aplica estrategias cooperativas
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos

#### 3.4.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

La Tabla 31 y la Figura 24 presentan los niveles de frecuencia del desempeño docente en el ámbito del liderazgo y comunicación. Desde el punto de vista de la autoevaluación de los docentes el promedio alcanzado fue alto (9.42 o excelente). Todos los indicadores obtuvieron niveles excelentes, excepto el 4.4 (“Promueve acciones orientadas al servicio”) que obtuvo un nivel MB. En contraste, de acuerdo a la observación de la investigadora, los niveles de frecuencia fueron más bajos (promedio de 8.68 o muy bueno), con cinco de los trece indicadores presentando valores muy buenos, y tres valores calificados únicamente como buenos. El test de Wilcoxon (Dytham, 2003) permitió confirmar que la diferencia entre los resultados de las autoevaluaciones y de la observación por parte de la investigadora fue estadísticamente significativa ( $p < 0.01$ ).

Tomando en cuenta que los valores más bajos indicaron que las docentes no promueven al 100% acciones orientadas a la pro-actividad de su servicio, se puede mencionar tres puntos para mejorar la calidad de la gestión del docente:

1. Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber
2. Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa
3. Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes (ME, 2011, p. 17).

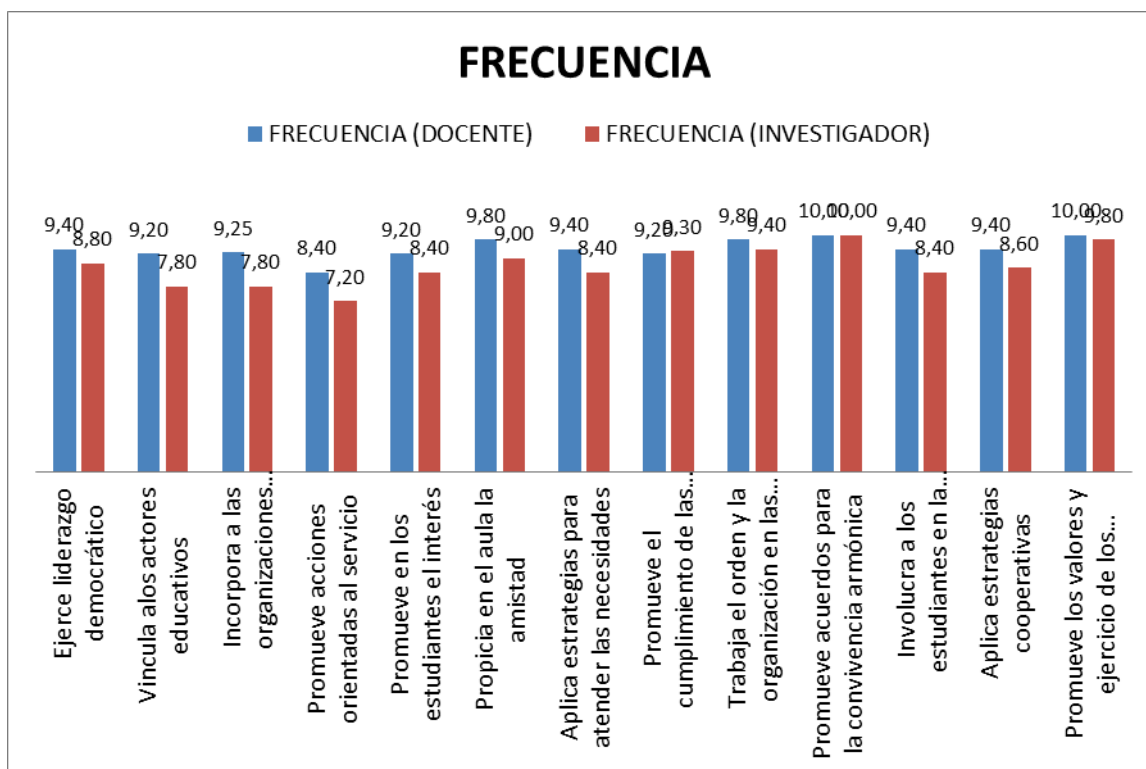
Estos puntos se enfocan en las características que el docente debe tener para el óptimo desempeño de su labor. Características esenciales que tienen significancia al ser parte de una comunidad con las características que posee Galápagos.

**Tabla 31. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.**

#	Frecuencia (Docente)	Porcentaje (Docente)	Frecuencia (Investigadora)	Porcentaje (Investigadora)
4.1	9.40	94%	8.80	88%
4.2	9.20	92%	7.80	78%
4.3	9.25	93%	7.80	78%
4.4	8.40	84%	7.20	72%
4.5	9.20	92%	8.40	84%
4.6	9.80	98%	9.00	90%
4.7	9.40	94%	8.40	84%
4.8	9.20	92%	9.30	93%
4.9	9.80	98%	9.40	94%
4.10	10.00	100%	10.00	100%
4.11	9.40	94%	8.40	84%
4.12	9.40	94%	8.60	86%
4.13	10.00	100%	9.80	98%
<b>Total</b>	<b>122.45</b>		<b>112.90</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.42</b>	<b>94%</b>	<b>8.68</b>	<b>87%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.





**Figura 24. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.**

### 3.4.2 Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

El nivel de importancia del ámbito del liderazgo y la comunicación fue evaluado únicamente desde la perspectiva de la autoevaluación de las docentes. De acuerdo a esto, los niveles de importancia reportados obtuvieron el puntaje más alto para todos los indicadores excepto uno (indicador 4.2, “Vincula a los actores educativos”, puntaje 9.8), dando un promedio casi perfecto de 9.98 (Tabla 32 y Figura 25). Este puntaje tan elevado se explica porque expresa la relación directa con el niño o grupo de educandos a su cargo, por lo tanto, al ser una autoevaluación hay un sesgo más marcado hacia una evaluación positiva.

En este sentido, vincular a todos los actores educativos en el proceso de la enseñanza-aprendizaje es de vital importancia ya que los educandos son seres de acción y movimiento. Así:

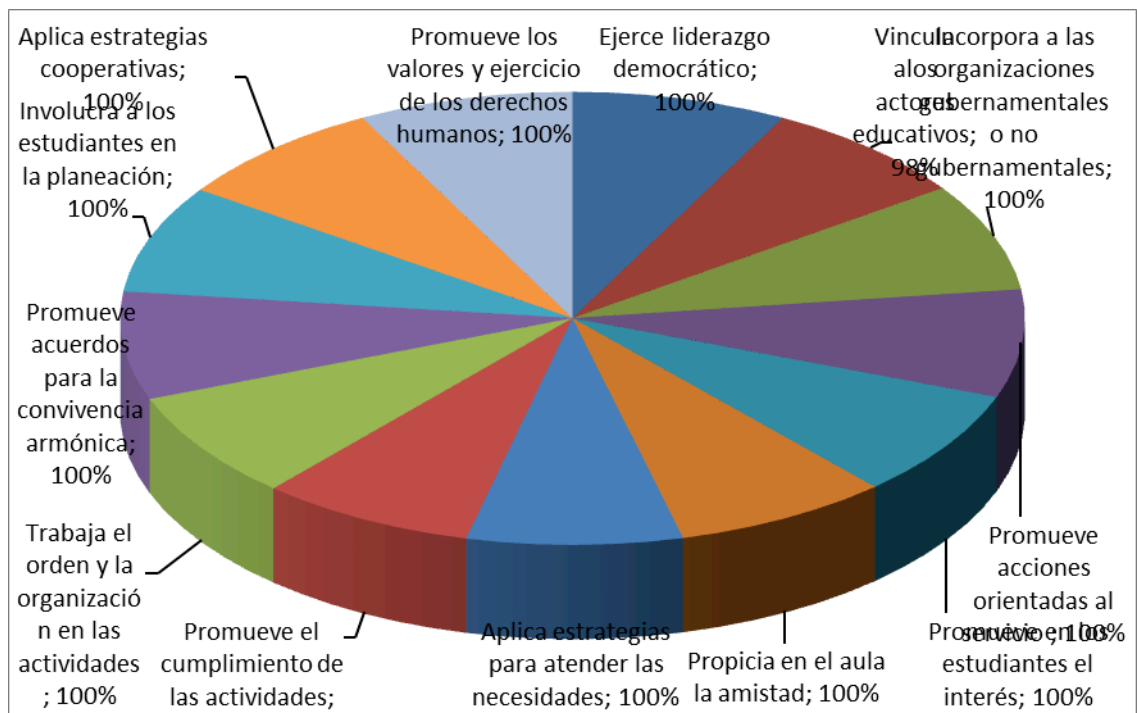
el maestro es al mismo tiempo estudiante, el estudiante es simultáneamente maestro; la naturaleza de sus conocimientos es lo que difiere. Sin embargo, la educación involucra el acto de conocer y no la

mera transmisión de datos. De esta manera maestros y estudiantes comparten un mismo status, construido conjuntamente en un diálogo pedagógico que se caracteriza por la horizontalidad de sus relaciones (Calvache, 2003, p. 20).

**Tabla 32. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.**

#	Importancia	Porcentaje
4.1	10.00	100%
4.2	9.80	98%
4.3	10.00	100%
4.4	10.00	100%
4.5	10.00	100%
4.6	10.00	100%
4.7	10.00	100%
4.8	10.00	100%
4.9	10.00	100%
4.10	10.00	100%
4.11	10.00	100%
4.12	10.00	100%
4.13	10.00	100%
<b>Total</b>	<b>129.80</b>	
<b>Promedio</b>	<b>9.98</b>	<b>100%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 25. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.**

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

### 3.4.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

El nivel de conocimiento del ámbito del liderazgo y comunicación desde el punto de vista de la autoevaluación de las docentes alcanzó un promedio alto (9.45). Todos los indicadores obtuvieron niveles excelentes, excepto el 4.4 (“Promueve acciones orientadas al servicio”) que obtuvo un nivel MB (Tabla 33, Figura 26). Esto último concuerda con la relativa baja frecuencia de implementación de dichas acciones.

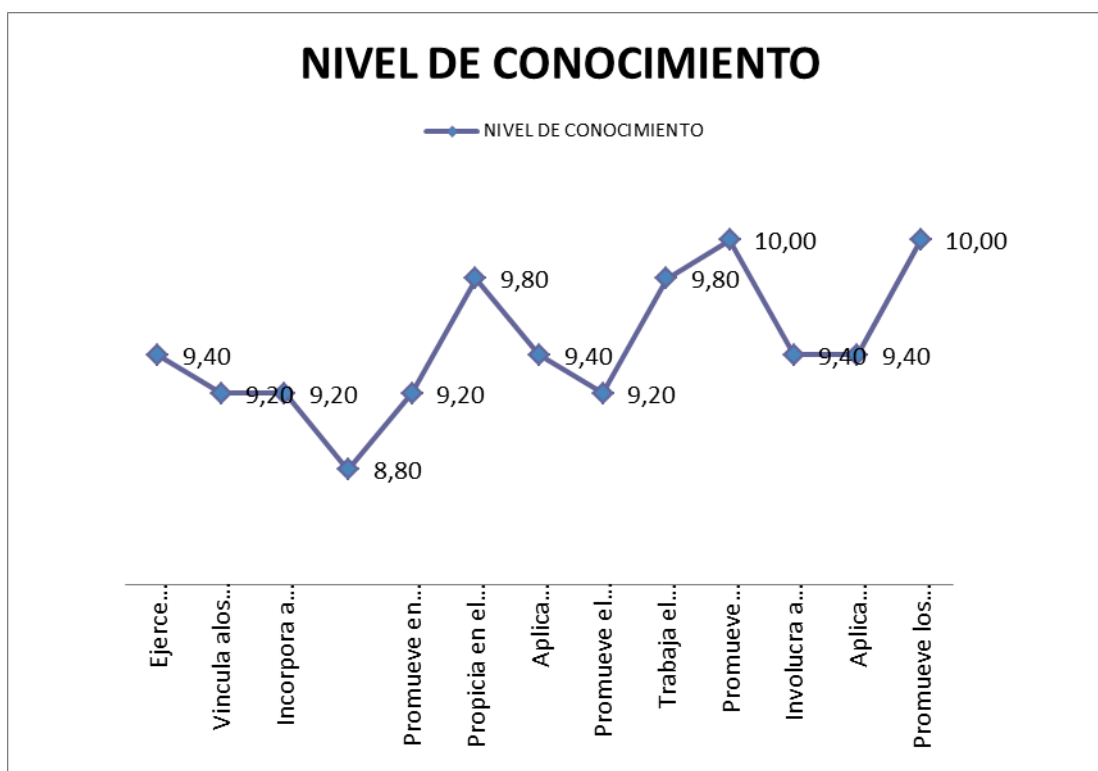
Para la implementación de las distintas acciones en la gestión docente es necesaria la constante capacitación de quien educa. Conocer permanentemente los avances que el mundo moderno presenta es a la vez estar conscientes de los retos con los que se trabaja, no sólo a nivel de educandos si no de la comunidad educativa. Con respecto a la labor de la enseñanza, uno de los principales retos es la flexibilidad al replantearse nuevos métodos de enseñanza, nuevas tendencias, tecnologías, etc. Frente a esto, el educador debe estar en la capacidad de ser un receptor permanente de información:

la "formación de educadores", considerados éstos, en su papel fundamental, no ya como los transmisores del conocimiento, sino como los trabajadores de la cultura, como los gestores de procesos de enseñanza y de procesos de aprendizaje significativo en una concepción educativa humana y social (Calvache, 2003, p. 17).

**Tabla 33. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.**

#	Nivel de conocimiento	Porcentaje
4.1	9.40	94%
4.2	9.20	92%
4.3	9.20	92%
4.4	8.80	88%
4.5	9.20	92%
4.6	9.80	98%
4.7	9.40	94%
4.8	9.20	92%
4.9	9.80	98%
4.10	10.00	100%
4.11	9.40	94%
4.12	9.40	94%
4.13	10.00	100%
<b>Total</b>	122.80	
<b>Promedio</b>	9.45	<b>95%</b>

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 26. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.**

### **3.5 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes**

La Tabla 34 y la Figura 27 presentan un resumen de los resultados (promedios) de la autoevaluación de las docentes y de la observación por parte de la investigadora para el nivel de frecuencia en la gestión de aprendizaje (ejecución del proceso) y la gestión de liderazgo y comunicación presentados en las secciones previas. Se describió previamente la aplicación del test de Wilcoxon (Dytham, 2003), el mismo que confirmó que existen diferencias con alto grado de significancia estadística, específicamente en la gestión de aprendizaje, ejecución del proceso en su sección de desarrollo, en el análisis global de la misma gestión, y en la gestión de liderazgo y comunicación.

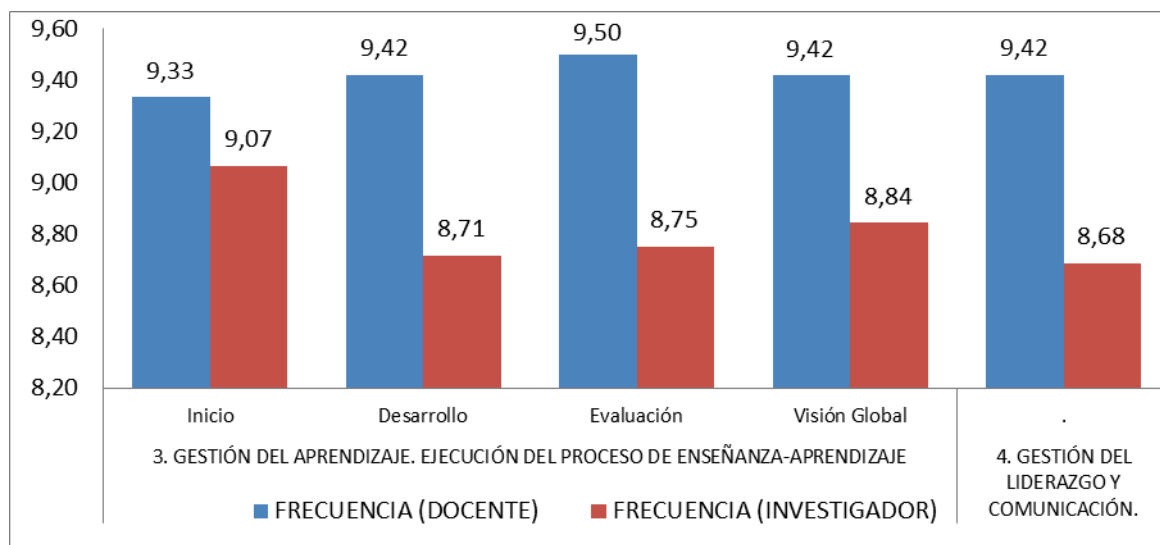
Tanto en el análisis de la gestión del aprendizaje como en la de liderazgo y comunicación los indicadores utilizados fueron fácilmente medibles con la observación y esto permitió evidenciar el contraste entre estos resultados y los de las autoevaluaciones. Esto resaltó también la importancia de promover el uso de indicadores que permitan obtener resultados objetivos. En el ámbito de la gestión de la enseñanza-aprendizaje, las principales

brechas observadas fueron a nivel del desarrollo y la evaluación de la ejecución del proceso, manifestadas en una relativa falta de creatividad en la propuesta y utilización de metodologías alternativas acordes con las necesidades individuales y locales (Ospina & Falconí, 2007). El relativo bajo desempeño docente observado en la gestión de liderazgo y la comunicación evidenció además una falencia fundamental en la falta de acercamiento entre la escuela y las familias (Carlgren, 2005).

**Tabla 34. Tabla comparativa de autoevaluación de las docentes vs. observación por parte de la investigadora.**

Ámbito	Sección	Frecuencia (Docente)	Frecuencia (Investigadora)
Gestión del aprendizaje: Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	9.33	9.07
	Desarrollo	9.42	8.71
	Evaluación	9.50	8.75
	Visión Global	9.42	8.84
Gestión del liderazgo y comunicación		9.42	8.68

**Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.**



**Figura 27. Promedios obtenidos por la autoevaluación de las docentes vs. la observación por parte de la investigadora. Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.**

### 3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global)

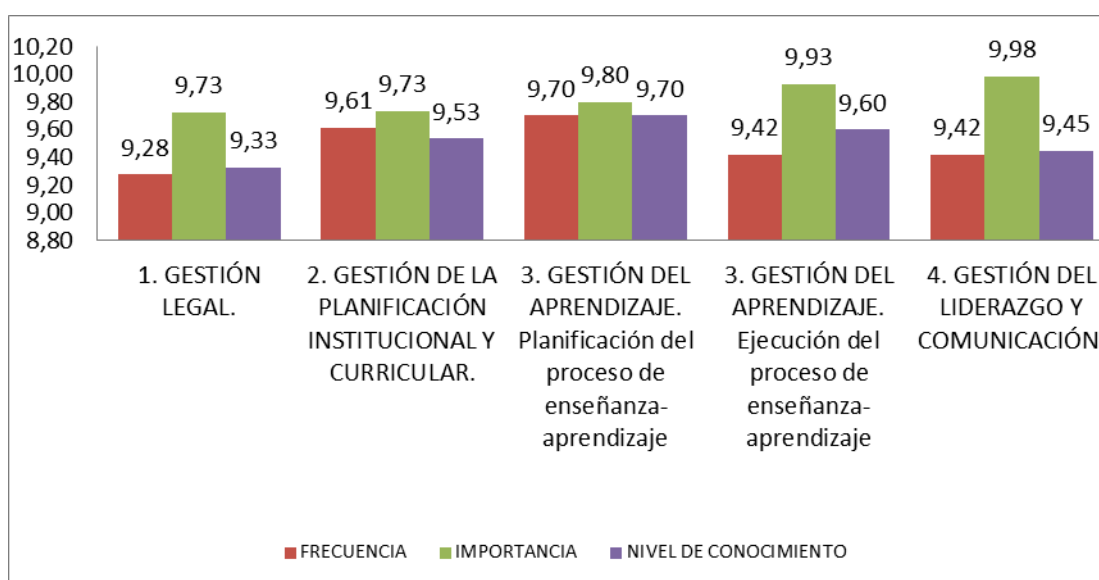
La Tabla 35 y la Figura 28 a continuación presentan los promedios de los distintos niveles evaluados en cada gestión y discutidos en detalle en las secciones previas. Revisando los promedios globales de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento derivados a través de autoevaluaciones, el desempeño global de las docentes fue excelente.

Sin embargo, al aplicar observación directa como parte del estudio, se evidenciaron deficiencias principalmente en la gestión de enseñanza-aprendizaje y liderazgo y comunicación, las mismas que no son captadas en la Tabla 35 y que alertan sobre un desempeño sub-óptimo en dichas gestiones, particularmente en lo que se refiere a la adaptación de la educación al medio particular en el que se desenvuelven los procesos de enseñanza-aprendizaje (Ospina & Falconí, 2007) y al involucramiento de las familias como actores fundamentales de estos procesos (Carlgren, 2005). Asimismo, esto sugirió una posible falencia en la metodología de evaluación que, al centrarse en el uso de autoevaluaciones, podría arrojar resultados sesgados que oculten problemas existentes.

**Tabla 35. Resultados globales de la evaluación del desempeño profesional del docente.**

Ámbito	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
Gestión legal	9.28	9.73	9.33
Gestión de la planificación institucional y curricular	9.61	9.73	9.53
Gestión del aprendizaje: Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.70	9.80	9.70
Gestión del aprendizaje: Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.42	9.93	9.60
Gestión del liderazgo y comunicación.	9.42	9.98	9.45

**Fuente:** cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.



**Figura 28. Resultados globales de la evaluación del desempeño profesional del docente.**

**Fuente:** cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Galo Plaza Lasso y al Centro de Desarrollo infantil Jardín del Mar.

## **CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### 4.1 Conclusiones

En base a los objetivos propuestos y a partir de los resultados obtenidos y por la presente investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

- 1) El contraste entre lo reportado por las docentes y lo observado por la investigadora evidenció limitaciones importantes en el instrumento de autoevaluación como criterio de análisis principal, y sugirió que evaluaciones de este tipo deben ser complementadas con métodos más objetivos y estudios cualitativos y cuantitativos con criterios más científicos y técnicos.
- 2) Los resultados pusieron en evidencia que la gestión pedagógica de quienes participaron en el estudio responde a los objetivos y procesos iniciados por el sistema nacional de educación, mas deja de lado particularidades propias del contexto socio-ambiental de Galápagos, lo cual resulta en una educación con metodologías distantes de las necesidades locales no contempladas en los programas macro del estado. En el entorno de Galápagos, específicamente, el contacto con la naturaleza es mucho mayor al de otras realidades en el Ecuador continental. Esta adherencia innegociable a protocolos establecidos por el sistema nacional de educación puede ser muy dañina para el desarrollo cognitivo y personal de los estudiantes galapagueños. Es esencial plantear políticas que respondan a las diferentes realidades del país.
- 3) En base a los resultados obtenidos se identificaron, incluso considerando el alto promedio registrado, falencias en el ámbito específico de la enseñanza-aprendizaje, evidenciando una cultura pedagógica tradicional y condicionante que sobrepone el cumplimiento de la forma por sobre el contenido y misión de la enseñanza. Tomando en cuenta que los resultados fueron obtenidos a través de la percepción propia de los evaluados, se puede inferir la ausencia o insuficiencia de mecanismos sistémicos que replanteen la relación entre las herramientas dispuestas para el aprendizaje (la forma) y la razón de ser de éste (el contenido).
- 4) A pesar del alto cumplimiento de los docentes con las exigencias y expectativas en el ámbito legal, de planificación y de liderazgo y comunicación, la calidad integral de su metodología no está garantizada. Comparándose las percepciones de cada autoevaluación con las observaciones directas, queda claro que se requiere profundizar procesos educativos que den relieve a la diferenciación, al estímulo de la



creatividad y al trato individualizado para facilitar así la implementación de fundamentos teóricos sobre educación que en la práctica demuestran no ser entendidos. El cumplimiento de estándares no puede ser la única ni la más importante virtud del docente.

- 5) Los métodos evaluativos no abarcaron todos los factores necesarios para lograr un panorama integral del desempeño docente. Un elemento que hizo falta y que afecta el trabajo del docente es la calidad de las relaciones entre cada educador, sus estudiantes y las familias. Según lo observado, esta relación se caracteriza por la uniformización. El escenario del clima laboral docente no ofrece las condiciones para auspiciar el trato y la atención que los estudiantes de esta etapa necesitan.

## **4.2 Recomendaciones**

De acuerdo a estas conclusiones, se proponen las siguientes recomendaciones:

- 1) Se invita a discutir críticamente el método evaluativo utilizado en esta investigación y la importancia dada a la estandarización del trabajo docente para plantear visiones más humanistas, críticas e integrales del proceso de enseñanza-aprendizaje. Se recomienda además desarrollar espacios de autoevaluación anónimos e independientes que permitan que cada docente pueda analizar su trabajo sin presión para lograr calificaciones más honestas y rigurosas.
- 2) En relación al contexto local, se plantea enfatizar las necesidades propias y únicas para que la enseñanza dentro del aula responda a su entorno. Como ejemplo específico observado en este estudio, el diseño de los uniformes debe ser adaptado a la realidad geográfica de las Islas puesto que los protocolos académicos existen para facilitar el trabajo del docente y el desempeño de los estudiantes, más no para dificultarlos.
- 3) Se sugiere que los docentes en Galápagos amplíen sus conocimientos en torno a nuevas metodologías de enseñanza aplicables a los contextos de su realidad y diversifiquen sus perspectivas sobre el significado de su labor. Esto puede iniciarse a través de procesos de socialización internos que enfatizan la discusión abierta y también a través de talleres de pedagogía que podrían lograrse en colaboración con otras instituciones locales. Es necesario enfatizar la capacitación continua de los docentes durante toda su carrera. La docencia es una vocación que requiere de aprendizaje constante y permanente.

- 4) Se recomienda a los docentes a comprometerse con una gestión activa, creativa y dinámica que los vincule más con los ritmos propios de aprendizaje y a los procesos individuales del desarrollo de sus estudiantes, que sean capaces de convertir el entorno educativo laboral en un ambiente de estímulo y acción. Se debe encontrar maneras de potenciar y desarrollar la creatividad propia de los docentes para motivar verdaderamente la creatividad y el pensamiento crítico de los educandos. Los niños son acción, movimiento y cambio constante, por lo que no se puede mantener un esquema estático de educación. La enseñanza debe ser entendida como una vocación viva, llena de pasión, curiosidad y compromiso.
  
- 5) Se recomienda a los directivos de los centros educativos a generar espacios de discusión abierta para facilitar la absorción de nuevas ideas y auspiciar mayor participación de los docentes en el manejo de su institución. Así mismo, se invita a los docentes a generar espacios horizontales de retroalimentación democrática, honesta y constructiva con sus colegas, sus estudiantes y sus familias.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aldeán, W. (2009). Proyecto de evaluación del desempeño docente. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Andrade, L., et al. (2013). *Programa Nacional de Investigación - Guía didáctica: El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje*. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja.
- Arriaga, J. (2013). Impacto de las políticas educativas en la identidad docente. *Mundialización Educativa*, 5, 77-91.
- Calvache, J. E. (2003). El papel del educador en el pensamiento de Paulo Freire. *Estudios Latinoamericanos*, 12-13, 17-26. doi: ISSN 0123-0301
- Carlgrén, F. (2005). *Pedagogía Waldorf: Una educación hacia la libertad*. Madrid, España: Editorial Rudolf Steiner.
- Ceballos, M. S. (2005). Teorías y prácticas de la gestión directiva de las instituciones educativas. En M. S. Ceballos & M. Ariaudo (Eds.), *La trama de las instituciones educativas y de su gestión directiva* (pp. 44-99): Yammal Contenidos.
- Consejo Nacional de Educación. (2011). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente: Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa. Lima: Consejo Nacional de Educación, Fundación FSM.
- Consejo Nacional de Educación, & Ministerio de Educación del Ecuador. (2007). Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015: Rendición de cuentas - enero - junio 2007 / Año 2 de su ejecución. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Dytham, C. (2003). *Choosing and using statistics : a biologist's guide* (2nd ed.). Oxford: Blackwell Publishing.
- Estrada, L. (2008). El desempeño docente. Carabobo, Venezuela: Departamento de Filosofía, Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo.
- Freire, P. (1999). *La educación como práctica de la libertad*. México D. F.: Siglo XXI Editores.
- Gestión Educativa Organizacional. (2007). Diferentes definiciones sobre gestión [Web log post]. Recuperado de <http://gestioneducativaorganizacional.blogspot.com/2007/10/definiciones-de-gestin-del-diccionario.html>
- González, S. (2003). Cómo mejorar el desempeño docente? *Cuadernos de Educación Básica Para Todos* (pp. 18). Santo Domingo, República Dominicana: UNESCO - Santo Domingo.

- Gramajo, C. (2011). *Fundamentación teórica para la práctica docente*. Recuperado agosto, 2014, de <http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1900/1902.ASP>
- Hernández, A. C. (2000). *Estrategias innovadoras para la formación docente*. Paper presented at the Taller regional para la definición del perfil marco del docente de la educación primaria y básica, San José, Costa Rica.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO. (2000). Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa: Módulo 1 - Desafíos de la educación Buenos Aires: IIPE-BA.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO. (2000). Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa: Módulo 2 - Gestión educativa estratégica. Buenos Aires: IIPE-BA.
- Instituto Nacional Galápagos - INGALA, Consorcio de Gobiernos Municipales de Galápagos, & Fundación Charles Darwin. (2005). Plan de Manejo del Parque Nacional Galápagos.
- Marconi, J. A. (2012). *Gestión educativa*. Recuperado agosto, 2014, de <http://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa2.shtml>
- ME. (2011). Estándares de desempeño profesional docente: Propuesta para la discusión ciudadana *Estándares de calidad educativa* (pp. 4-6). Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- ME. (2012). Marco Legal Educativo: Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- ME. (2013). Ecuador: Indicadores Educativos 2011-2012. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- ME. (2014). *Currículo de Educación Inicial*. (Acuerdo Ministerial 0042-14). Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- ME. (2014). *Desempeño del Docente*. Recuperado julio, 2014, de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- ME. (2014). Estándares de calidad educativa: Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- ME. (2014). Lineamientos y acciones emprendidas para la implementación del currículo de educación inicial. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- MENC. (2007). Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Bogotá.
- Monzón, R. M. (2002). *Factores internos y externos escolares que condicionan la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje en los institutos por cooperativa del ciclo básico del nivel medio de la jornada vespertina, en el municipio de Totonicapán*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

- OEI. (2011). Reformas educativas: Calidad, equidad y reformas en la enseñanza (pp. 117). Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura,.
- Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. (2006). *Modelos innovadores en la formación inicial docente: Estudio de casos de modelos innovadores en la formación docente en América Latina y Europa*. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.
- Ospina, P., & Falconí, C. (Eds.). (2007). *Galápagos: Migraciones, economía, cultura, conflictos y acuerdos*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar / PNUD / Corporación Editora Nacional.
- Pi, C. (2008). *Que hacemos aquí?* Madrid: Parque Nacional Galápagos/Araucaria.
- PROEIB Andes - Consejos Educativos de Pueblos Originarios de Bolivia. (2008). Programa de fortalecimiento de liderazgos indígenas. Cochabamba, Bolivia: PROEIB Andes.
- Sandoval, L. G. (1998). Características de la nueva estructura organizativa de la gestión *Nuevas propuestas para la gestión educativa* (pp. 93-110). México: SEP.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Valle, A., González, R., Cuevas, L. M., & Fernández, A. P. (1998). Las estrategias de aprendizaje: características básicas y su relevancia en el contexto escolar. *Revista de Psicodidáctica*, 6, 53-68.

## **PROPUESTA**

La presente propuesta responde a las debilidades evidenciadas en los resultados de la investigación. En las siguientes tablas se presentan cuatro planes para docentes que trabajan con niños de 4 y 5 años (nivel inicial 1 y 2), en particular, y para otros niveles en general, dentro del contexto de las Islas Galápagos.

El esquema de la propuesta está diseñado en cinco espacios, en el primero y segundo se mencionan el ámbito evaluado seguido del problema identificado. La tercera parte indica el nombre de la estrategia o título que refleja la intencionalidad de la propuesta. La cuarta y quinta parte presentan los objetivos que se lograrán con las actividades respectivas y los detalles para realizarlas (procedimiento, recursos y evaluación).

La intención de esta propuesta es dar luces de mejoras para fortalecer el sistema educativo no solo en la escuela Galo Plaza Lasso y el Centro de Desarrollo Infantil Jardín del Mar, si no en centros educativos con necesidades similares en el Ecuador.

**PRIMERA PROPUESTA**

**ÁMBITO:** LEGAL

**PROBLEMA IDENTIFICADO:**

Falta de conocimiento acerca del Plan Decenal de Educación por lo tanto sus objetivos no son identificados con la frecuencia requerida.

**NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:**

“El Plan Decenal de Educación y su implementación en la práctica docente en escuelas de la provincia de Galápagos”

**OBJETIVO:**

Ampliar el conocimiento de los y las docentes de escuelas de la provincia de Galápagos sobre el PDE a través de un taller de capacitación a realizarse previo al inicio del año escolar.

---

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>* Identificar el nivel de conocimiento y las debilidades en la implementación del PDE</p> <p>* Proponer soluciones prácticas para los problemas identificados a través de un taller de trabajo conjunto con los actores más relevantes</p>	<p>* Realizar una nueva evaluación más exhaustiva sobre el conocimiento y la aplicación del PDE.</p> <p>* Invitar a los actores más relevantes de este ámbito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expertos en implementación de políticas educativas</li> <li>- Funcionarios del MinEduc</li> <li>- Miembros del Distrito de Educación de Galápagos</li> <li>- Directores y docentes de escuelas</li> <li>- Funcionarios del Área de Educación del Parque Nacional Galápagos</li> </ul> <p>* Organizar la logística del taller de capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Locación y periodo de tiempo</li> <li>- Elaboración de contenidos y materiales</li> </ul> <p>* Planificar actividades específicas para el taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentaciones por parte de expertos en el tema</li> <li>- Trabajos dinámicos grupales utilizando escenarios plausibles</li> <li>- Discusiones grupales que permitan llegar a acuerdos viables en la práctica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos económicos para la realización del taller</li> <li>- Recursos humanos - expertos</li> <li>- Espacio para la realización del taller</li> <li>- Equipos audiovisuales para presentaciones</li> <li>- Materiales de trabajo para los asistentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de conocimiento de los participantes previo y posterior al taller acerca de temas específicos del PDE por medio de encuestas exhaustivas</li> <li>- Seguimiento a través de reportes periódicos al MinEduc por parte de directivos de escuelas, acerca de propuestas planteadas en base a indicadores establecidos</li> </ul>

**BIBLIOGRAFÍA**

Consejo Nacional de Educación, & Ministerio de Educación del Ecuador. (2007). Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015: Rendición de cuentas - enero - junio 2007 / Año 2 de su ejecución. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.



**SEGUNDA PROPUESTA**

**ÁMBITO:** PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR

**PROBLEMA IDENTIFICADO:**

Baja aplicación del Plan Educativo Institucional (PEI) a pesar de su alto conocimiento y nivel de importancia

**NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:**

“Mi nueva escuela”

**OBJETIVO:** Actualización del PEI al inicio de cada año escolar en las escuelas de Galápagos de acuerdo a las necesidades locales de la Provincia por medio de la adaptación de los currículos establecidos.

---

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>* Identificar las necesidades socio ambientales en las que se desenvuelven las instituciones educativas en Galápagos que no se hayan incorporado en el PEI</p> <p>* Adaptar los currículos para incorporar propuestas que cubran necesidades locales</p> <p>* Asegurar los recursos humanos y pedagógicos necesarios para cumplir con los nuevos lineamientos propuestos</p>	<p>* Realizar una investigación socio ambiental del contexto local que actualice estudios previos e identifique nuevas necesidades</p> <p>* Asesoría de expertos en currículos para su adaptación de acuerdo a las necesidades locales de Galápagos en áreas altamente relevantes al contexto local como: inglés, medio ambiente, artes y cultura</p> <p>* Capacitar docentes actuales o contratar nuevo personal que pueda satisfacer las adaptaciones curriculares</p> <p>* Diseñar el material pedagógico de acuerdo a los currículos propuestos</p>	<p>* Recursos económicos para financiar estudios, asesorías, capacitaciones y recursos humanos</p> <p>* Recursos humanos: expertos y docentes</p> <p>* Materiales pedagógicos necesarios para las nuevas implementaciones</p>	<p>* Medir la aplicación del PEI después de haber implementado las adaptaciones curriculares en un tiempo prudencial, a través de:</p> <p>- Retroalimentación directa de docentes, familias y estudiantes</p> <p>- Evaluación del desempeño estudiantil en las áreas adaptadas</p> <p>* Evaluación del nivel de inglés adquirido por los estudiantes</p>

**BIBLIOGRAFÍA**

Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Guía para la construcción del proyecto educativo institucional. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.

**TERCERA PROPUESTA**

**ÁMBITO:** ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

**PROBLEMA IDENTIFICADO:**

Falta de creatividad en el planteamiento y utilización de metodologías de acuerdo a las necesidades locales para la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:** “RE Capacítate y Crea”

**OBJETIVO:** Ampliar el conocimiento de las y los docentes de Galápagos a través de capacitaciones y recursos adicionales en temas de metodologías pedagógicas y sustentos teóricos aplicables a su realidad como parte de las actividades preparatorias al inicio de cada año escolar

---

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>* Capacitar directamente a los docentes a través de plenarias, clases magistrales y talleres prácticos</p> <p>* Ofrecer recursos pedagógicos</p>	<p>* Procurar financiamiento para establecer un presupuesto específico de cada institución educativa con el fin de capacitar periódicamente a sus docentes</p> <p>* Mantener una base de datos actualizada sobre congresos nacionales e internacionales sobre el tema</p> <p>* Propiciar intercambios de profesores entre instituciones educativas a nivel nacional e internacional para ampliar el conocimiento en nuevos métodos de enseñanza</p> <p>* Coordinar con asesores especializados en temas de manejo de grupos y metodologías para facilitar la práctica docente con el fin de organizar clases magistrales, plenarias y talleres prácticos sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación de metodologías pedagógicas</li> <li>- Elaboración de materiales concretos para manejo en el aula</li> </ul> <p>* Crear un portal interactivo en internet que acoja a una red de educadores con el fin de intercambiar conocimiento y que ofrezca información pedagógica <i>ad hoc</i></p> <p>* Diseñar materiales pedagógicos, didácticos y juguetes lúdicos.</p>	<p>* Recursos económicos</p> <p>* Recursos humanos – expertos en temas de educación y levantamiento de fondos</p> <p>* Locación para eventos</p> <p>* Equipos audiovisuales y materiales de trabajo para eventos</p> <p>* Recursos informáticos</p>	<p>* Evaluación de docentes a través de indicadores concretos acerca del planteamiento de actividades y estrategias metodológicas de enseñanza</p> <p>* Evaluación conjunta con padres y estudiantes para medir el nivel de aplicación de las metodologías propuestas y su impacto en un periodo prudente de tiempo</p> <p>* Reportes de uso del portal de internet</p> <p>* Frecuencia de uso de nuevos materiales concretos</p>

**BIBLIOGRAFÍA**

Ospina, P., & Falconí, C. (Eds.). (2007). Galápagos: Migraciones, economía, cultura, conflictos y acuerdos. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar / PNUD / Corporación Editora Nacional.

#### CUARTA PROPUESTA

**ÁMBITO:** COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO

**PROBLEMA IDENTIFICADO:** A pesar de que las docentes conocen y le dan importancia a este ámbito, se evidencia un bajo desempeño en el nivel de la frecuencia de uso de estas habilidades.

**NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:** “Casa - Escuela”

**OBJETIVO:** Mejorar la relación casa-escuela a través del involucramiento docente en los procesos individuales de los estudiantes del nivel inicial 1 y 2 de instituciones educativas de Galápagos como parte del plan educativo institucional

---

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Atender a los educandos de manera individual</li> <li>* Re evaluar los formatos de evaluación que maneja la institución para sus estudiantes</li> <li>* Ampliar los canales de comunicación con la casa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mejorar la proporción docente/estudiantes contratando asistentes para mantener una proporción mínimo 1 /10</li> <li>* Implementar evaluaciones conjuntas con las familias al menos 3 veces en el año que abarquen aspectos del desarrollo de lo niños de manera integral (psicomotor, cognitivo y socio-afectivo)</li> <li>* Promover la comunicación pro activa con los padres de familia a través del uso de vías creativas como información gráfica en las escuelas, uso de periódicos electrónicos, blogs, páginas web, redes sociales, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Recurso humano – asistente</li> <li>* Recurso económico</li> <li>* Servicios y equipos electrónicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Retroalimentación por parte de las familias bajo un esquema establecido al inicio de cada año lectivo</li> <li>* Observaciones diarias a los educandos y sus registros periódicos</li> <li>* Registro de toda actividad de comunicación con los padres</li> </ul>

**BIBLIOGRAFÍA**

Carlgren, F. (2005). *Pedagogía Waldorf: Una educación hacia la libertad*. Madrid, España: Editorial Rudolf Steiner.

## ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja,..... del 2014

Señor(a)

**DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”.** Estudio **ha realizarse en los centros educativos del Ecuador.**

Una vez obtenidos los resultados de investigación se hará la entrega del informe en el que se detalla el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, y de liderazgo y comunicación.

Además, en este documento se incluirá una propuesta la misma que será planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige

En espera de que el presente documento se constituya en una aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

**DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA  
 GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

## ANEXO 2: CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
La Universidad Católica de Loja



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, 29 de enero del 2014

Señor(a)  
**DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO**  
En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: **"Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje". Estudio ha realizarse en los centros educativos del Ecuador.**

Una vez obtenidos los resultados de investigación se hará la entrega del informe en el que se detalla el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, y de liderazgo y comunicación.

Además, en este documento se incluirá una propuesta la misma que será planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige

En espera de que el presente documento se constituya en una aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente,  
DÍOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

**DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA  
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



Recibido  
29-01-2014.  
*[Firma manuscrita]*





**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, 29 de enero del 2014

Señor(a)  
**DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO**  
En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: **"Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje"**. Estudio ha realizarse en los centros educativos del Ecuador.

Una vez obtenidos los resultados de investigación se hará la entrega del informe en el que se detalla el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, y de liderazgo y comunicación.

Además, en este documento se incluirá una propuesta la misma que será planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige

En espera de que el presente documento se constituya en una aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente,  
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

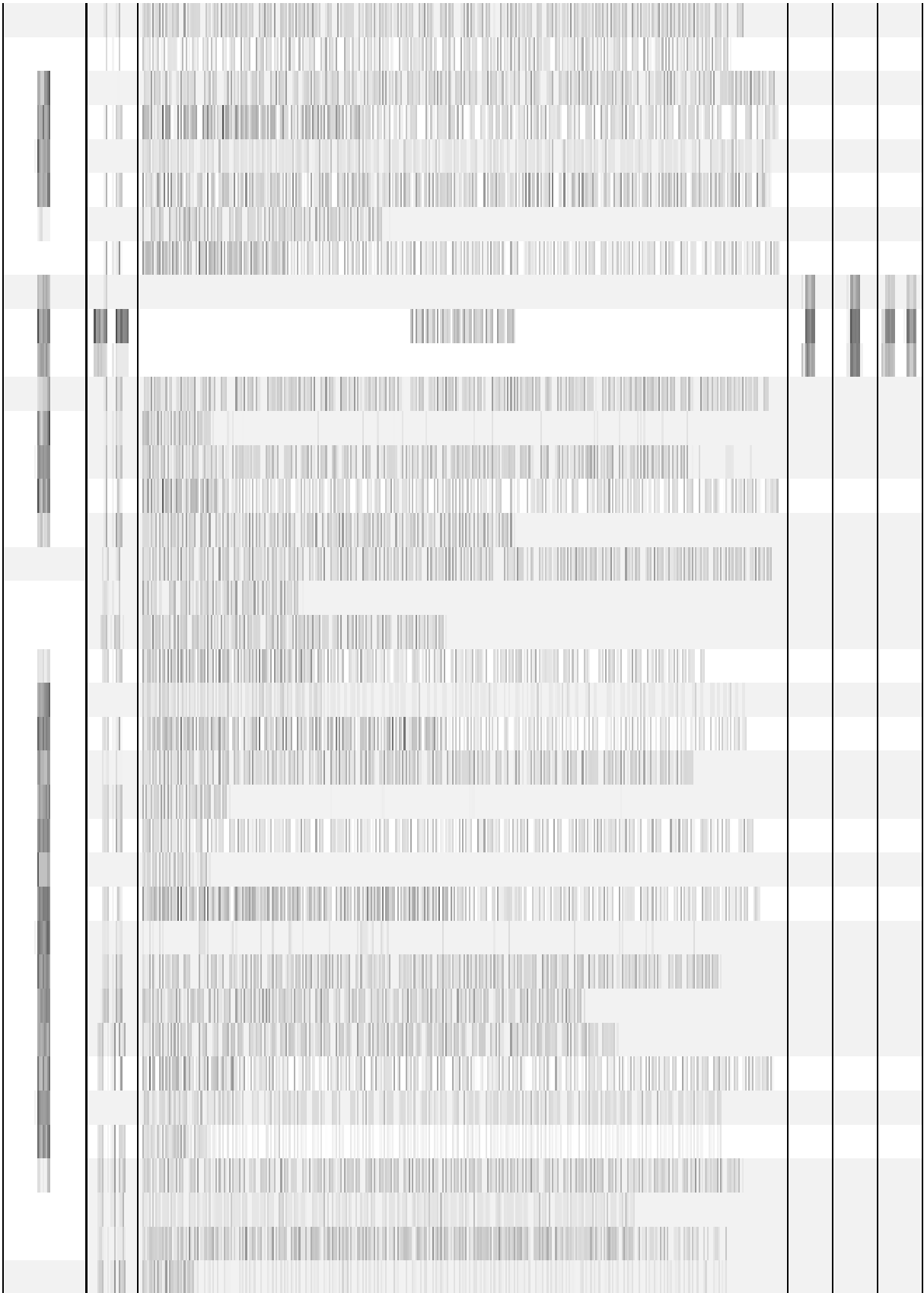
**DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA  
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**Jardín  
del mar**  
UN ESPACIO ENTRE  
MI CASA Y LA ESCUELA

*Ruth Aguilar*

**ANEXO 3: MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

The image shows a large table with a grid structure, likely representing a model of research instruments. The table is mostly blank, with some faint, illegible text or symbols visible in certain cells. The table is framed by a double-line border. The content is too blurry to transcribe accurately, but it appears to be a structured layout with multiple columns and rows.



The image shows a table with multiple columns and rows. The table is partially obscured by a large, light gray rectangular area in the center, which appears to be a redaction or a placeholder for content. The visible content consists of vertical bars and some illegible text fragments.

2013			
2014			
2015			
2016			
2017			
2018			
2019			
2020			
2021			
2022			
2023			
2024			
2025			
2026			
2027			
2028			
2029			
2030			
2031			
2032			
2033			
2034			
2035			
2036			
2037			
2038			
2039			
2040			
2041			
2042			
2043			
2044			
2045			
2046			
2047			
2048			
2049			
2050			
2051			
2052			
2053			
2054			
2055			
2056			
2057			
2058			
2059			
2060			
2061			
2062			
2063			
2064			
2065			
2066			
2067			
2068			
2069			
2070			
2071			
2072			
2073			
2074			
2075			
2076			
2077			
2078			
2079			
2080			
2081			
2082			
2083			
2084			
2085			
2086			
2087			
2088			
2089			
2090			
2091			
2092			
2093			
2094			
2095			
2096			
2097			
2098			
2099			
2100			

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N.º de observación

DATOS INFORMATIVOS
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NÚMERO DE NIÑOS:
PERÍODO/S OBSERVADO/S:
ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:
DESTREZA TRABAJADA:
FECHA:

La presente ficha de observación tiene como finalidad identificar la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación que realiza el docente en el aula, con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa en el aula.

**INSTRUCCIÓN:** Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

**Frecuencia:** el cumplimiento de la actividad y su nivel de desarrollo.

AMBITO	Nº	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución de l proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			1.1.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
			1.3.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
	1.3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1		Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	
	2.2		Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.	
	2.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.	
	2.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	
	2.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	
	2.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	
	2.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	
	2.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	
	2.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	
	2.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	
	2.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	
	2.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	
	2.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	

**ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y DE LOS ENCUESTADOS**



*Niños de la escuela Galo Plaza Lasso durante el recreo  
2013 - 2014*





*Las cuatro docentes evaluadas y la investigadora, junto a los niños durante el recreo.*

*\* Galo Plaza Lasso 2013 -2014*







*Niños jugando sobre  
“huevo de tortuga”*

*\* Galo Plaza Lasso 2013 -  
2014*





*Profesora en ronda matutina y actividades de aula  
\* Galo Plaza Lasso 2013 - 2014*





*Profesora en ronda matutina y actividad sensorial*

*\* Jardín del Mar 2013 -2014*







*Festejo de cumpleaños (arriba)*

*Docente evaluada e investigadora compartiendo  
en la hora del cuento (abajo)*



*\* Jardín del Mar 2013 -2014*