



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MECIÓN
EDUCACIÓN INFANTIL

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación inicial del centro de desarrollo infantil “Paseo por el Sol” y en el colegio “Montpellier Internacional”, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha durante el año lectivo 2013-2014”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Echeverría Ochoa, Diana Patricia

DIRECTORA: Romero Aguilar, Nancy Paquita, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CARCELÉN - QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magíster

Nancy Paquita Romero Aguilar

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 educación inicial del centro de desarrollo infantil “Paseo por el Sol” y en el colegio “Montpellier Internacional”, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha durante el año lectivo 2013-2014”** realizado por **Diana Patricia Echeverría Ochoa** ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja ,.....

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Echeverría Ochoa Diana Patricia** declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación inicial del centro de desarrollo infantil “Paseo por el Sol” y en el colegio “Montpellier Internacional”, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha durante el año lectivo 2013-2014”**, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo **Mgs. Nancy Paquita Romero** tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y 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: **Diana Patricia Echeverría Ochoa**

Cédula: **171455974-5**

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación primeramente a Dios: mi principal motor para su realización; dedico también a mi esposo Luis Rojas, quien depositó toda su confianza en mí desde el primer día de mis estudios y fue apoyo incondicional durante estos cuatro años de estudio. Se la dedico a mis hijos Ariel y Valentina porque con su paciencia, comprensión y ayuda logré culminar esta nueva etapa de mi carrera profesional y de mi vida en general.

Dedico a la Universidad Técnica Particular de Loja con su modalidad abierta y a distancia por permitir, guiar, exigir y orientar un desarrollo integral tanto en lo que a mi carrera se refiere como en los demás aspectos de mi vida.

Diana Echeverría

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Centro de desarrollo infantil “Paseo por el Sol” y al colegio “Montpellier Internacional” de la ciudad de Quito por permitirme el acceso a sus prestigiosas instituciones con el objetivo de realizar la presente investigación.

Agradezco a mi tutora, la Mgs. Nancy Paquita Romero por su guía durante todo el proceso investigativo, y a todos los docentes de la carrera de Educación Infantil por sus orientaciones brindadas para la realización de este trabajo.

Mi agradecimiento también a mi suegro, el Dr. Fernando Rojas y a la Mgs. María Luisa Jiménez, quienes con su vasta experiencia en el ramo educativo, me orientaron y guiaron en la elaboración del tema; además agradezco a mi esposo Luis quien me apoyó en todo momento brindándome siempre su aliento para seguir adelante.

Agradezco a Dios y también a mis hijos que son los pilares fundamentales de mi vida y por quienes valió la pena el haber estudiado esta hermosa carrera universitaria.

Diana Echeverría

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
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
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. 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.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	14
1.1.2.6. Políticas educativas.....	15
1.1.3. Características del desempeño docente.....	16
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	17
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	19
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	20
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	21
1.2. Gestión educativa.....	22
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	23
1.2.2. Características de la gestión.....	25
1.2.3. Tipos de gestión.....	27
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	29
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	30
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	32
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	34
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	36
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	39
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	39
1.3.2. Tipos de estrategias.....	40
1.3.2.1. En la gestión legal.....	40
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	42
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	43
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	44
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	45
2.1. Diseño de investigación.....	46
2.2. Contexto.....	47
2.3. Participantes.....	48
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	48

2.4.1. Métodos.....	48
2.4.2. Técnicas.....	49
2.4.3. Instrumentos.....	49
2.5. Recursos.....	50
2.5.1. Talento Humano.....	50
2.5.2. Institucionales.....	50
2.5.3. Materiales.....	51
2.5.4. Económicos.....	51
2.6. Procedimiento.....	51
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	53
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	54
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	54
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente....	55
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	56
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	58
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	58
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	59
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	61
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	62
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	62
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	62
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	64
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	65
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	66
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.....	66
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.....	67
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.....	69
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.....	70
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.....	71
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.....	72
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.....	73
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.....	74
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.....	75
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.....	76
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.....	77
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.....	78
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	79
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	80
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.....	80
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	82
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	83
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	84
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	86
CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFIA.....	92
PROPUESTA.....	96
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

El proceso de enseñanza – aprendizaje influye notablemente sobre la calidad de conocimientos y desarrollo íntegro de los estudiantes, por lo que se debe insistir cada vez más en estudios profundos acerca de su desempeño para detectar elementos en los que se formulen múltiples estrategias de mejoramiento que puedan perfeccionar la educación.

La investigación tiene como objetivo general: Determinar y analizar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación. Dicho estudio se realizó a cinco docentes en el Centro Infantil “Paseo por el Sol” y en el colegio “Montpellier Internacional”.

Esta investigación es de tipo descriptiva, analítica, inductivo – deductiva y estadística, en la que utilizan técnicas como la lectura, mapas conceptuales y resumen; también se usa un cuestionario de autoevaluación y registros de observación del desempeño docente.

En la presente investigación se proponen diversas recomendaciones para mejorar la competencia educativa, además de una propuesta que tiene como finalidad mejorar el desempeño docente mediante prácticas de liderazgo y comunicación.

PALABRAS CLAVES: Desempeño, docente, estándares, estrategias, liderazgo, comunicación.

ABSTRAC

The process of teaching - learning greatly influences the quality of knowledge and full development of students belonging to a particular institution, so you should insist increasingly on thorough studies teacher performance in order to detect elements and aspects which multiple improvement strategies that can improve education are formulated.

The research has the general objective: To determine and analyze the performance of teaching professionals in Science Education, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication. This study was performed five teachers in the "Paseo del Sol" Children's Center and the School" International Montpellier"

This research is descriptive, analytical, inductive - deductive and statistics, which use techniques such as reading, concept maps and summary; instruments such as self-assessment questionnaire and observation records of teacher performance are also used.

In this research a number of recommendations to improve educational competition, along with a proposal that aims to improve teacher performance through practices of leadership and communication are proposed.

KEYWORDS: Performance, teaching, standards, strategies, leadership, communication.

INTRODUCCIÓN

Hablar acerca de la evaluación del desempeño no es un asunto desconocido ya que según ciertas investigaciones en la Compañía de Jesús, fundada por San Ignacio de Loyola en la edad media, se aplicaban informes y registros de las diversas actividades realizadas, así como del potencial con el que contaba cada uno de los jesuitas que se dedicaban a predicar la religión por el mundo entero.

Y así, año tras año se fue investigando, instaurando, y entendiendo la necesidad e importancia de la evaluación del desempeño, sin embargo, a inicios del presente siglo se intentó aplicar las primeras teorías acerca de este tema, siendo así Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915), quien en sus experiencias como aprendiz, obrero común, capataz y luego jefe de una compañía de aceros, tuvo la oportunidad de observar: actitudes, problemas, eficiencia y rendimiento de los trabajadores que laboraban dentro de la compañía, proponiendo así los primeros instrumentos de evaluación y que hasta el día de hoy son plenamente estudiados y valorados.

De esta manera, y tomando en cuenta ciertos problemas que se generan dentro del ámbito educativo, como son: desmotivación de los maestros, insuficiente calidad de las instituciones educativas, tradicionalismo educativo, etc. se ha visto también la necesidad de analizar, investigar y observar el desempeño docente de cada una de las sociedades.

Así, la presente investigación se justifica ya que se obtendrá y conocerá una información real acerca del desempeño docente, analizando las principales competencias desarrolladas y diseñando asimismo estrategias válidas con el fin de mejorar la calidad de la educación.

El objetivo general de la presente investigación se fundamenta en determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, en estudios realizados en diversos centros educativos del Ecuador, considerando los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Los objetivos específicos implican fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, además de determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.

También describen la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, además de identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.

Si bien es cierto, la familia es el primer círculo social del niño y el lugar donde adquieren los primeros aprendizajes importantes para su vida; sin embargo la escuela es el lugar idóneo para la transmisión de saberes, socialización, educación, culturización, valores, integridad, etc.

Es por esta razón que la meta de toda institución educativa debe enfocarse en la necesidad de ofrecer a sus estudiantes una educación de calidad a través de docentes de calidad que tengan la capacidad de lograr en sus estudiantes un óptimo desarrollo en todos sus niveles: físico, mental y social.

Es imprescindible analizar y determinar el desempeño docente de los profesionales, ya que el ejercicio de la docencia de calidad no solo se trata de un título con experiencia, sino que el docente debe contar con una gran capacidad de liderazgo y comunicación con sus alumnos, de conocimiento profundo acerca de planificación curricular e institucional, de diseño e implementación de diversas estrategias de aprendizaje, así como del campo de la gestión legal de su profesión.

Así, siguiendo con el propósito de determinar el desempeño docente, y con la intención de formular varios análisis, diagnósticos, e indagaciones, se ha realizado esta investigación tanto en el “Centro de Desarrollo Infantil Paseo por el Sol”, como en el colegio “Montpellier Internacional” a través de observaciones y encuestas mismas que servirán de referente para la presente investigación.

Cabe recalcar que se han realizado varios estudios acerca de la construcción de la profesión docente en América Latina como es el caso de Denise Vaillant (Lima, Septiembre 2004), tomando en cuenta cada uno de los contextos y condiciones actuales y proponiendo así diversas recomendaciones de políticas que se podrían aplicar para la obtención de un eficiente desempeño docente.

En la presente investigación se propone la realización de autoevaluaciones, así como registros de observación de campo del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en función de 4 ejes básicos: de gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación; todo esto seguido de conclusiones y recomendaciones en función de cada uno de los datos a obtenerse.

La investigación se encuentra estructurada por los siguientes elementos en las páginas preliminares: portada, aprobación del tutor del trabajo de fin de titulación, certificación, declaración de autoría y cesión de derechos, dedicatoria, agradecimiento, índice de contenidos. Luego sigue el resumen, abstrac, y la introducción.

El Capítulo 1 hace referencia a tres temas: el primero relacionado al desempeño docente, sus definiciones, factores influyentes, características y desafíos. El segundo tema se refiere a diversos aspectos de la Gestión educativa tales como: definiciones, características, tipos de gestión, y estándares en los diversos tipos de gestión para evaluar el desempeño docente. Por último, el tercer tema consta de estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente en cada uno de los cuatro ámbitos propuestos en la investigación.

El Capítulo 2 contiene la Metodología, en la cual se especifica todo lo que corresponde a los aspectos y diseños metodológicos de la investigación como son: contextos, participantes, métodos, técnicas, instrumentos, recursos y procedimiento.

El Capítulo 3 detalla de manera específica los resultados de la investigación por medio de tablas estadísticas, así como el análisis de los resultados obtenidos y su discusión.

El Capítulo 4 engloba las conclusiones, recomendaciones y propuesta de la presente investigación y por último se encuentran las referencias bibliográficas y anexos que cierran el proceso investigativo.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño Docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Es complejo tener un concepto exacto acerca del desempeño docente a pesar de ser este un tema de especial interés para las instituciones educativas, y con el fin de llegar a una definición cercana del mismo, se han tomado en cuenta las siguientes opiniones de los diversos autores: “Cuando se habla de desempeño se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo y oficio” (Chiroque Chunga, 2006, p. 1).

Esta definición se refiere a las características o cualidades de las prácticas que ejecutan los docentes, en relación a las funciones pertinentes a su profesión.

Remedios opina que el desempeño profesional se refiere

...a cualquier actividad, si alguien sabe hacer algo o si está capacitado para efectuar una tarea en particular, o sea se vincula a la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social, que le permite transformar, conocer y valorar esa realidad que le rodea (2005, p. 5).

Según (Ledo Royo, 2007, p. 30), el desempeño profesional es “la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión”.

Así mismo, (Zabala, A., & Arnau, L. , 2007, pp. 43-44) proponen conceptualizar el término desempeño como: La capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada.

Por último, (Wilson, 1992, p. 68) considera que el desempeño docente (DD) está determinado a partir de lo que sabe y puede hacer el docente, de la manera cómo actúa o se desempeña, y de los resultados de su actuación.

En base a estas diversas definiciones, se puede expresar que desempeño docente es la actividad que realizan los docentes dentro de una institución donde existen normas establecidas

para alcanzar el óptimo cumplimiento de su función, tomando en cuenta tanto las necesidades de los estudiantes así como su contexto, con el fin de lograr aprendizajes eficientes y de calidad que se convierten en un gran reto para la sociedad. Es también la capacidad que tienen los maestros para llevar a cabo la práctica de la docencia tomando en cuenta sus competencias, habilidades y capacidades profesionales.

Luego del aporte con una definición de lo que podría ser el desempeño docente, se puede analizar a continuación el objetivo de éste en base a lo siguiente:

El gran objetivo del desempeño docente es la objetividad de los aprendizajes de los estudiantes. Le sigue en amplitud el campo institucional, en el cual priman las relaciones con los colegas docentes, los directivos y demás trabajadores de la institución; el objeto central es el desarrollo coherente del proyecto educativo (Montenegro, 2003, p. 48).

Es imprescindible fijarse objetivos en cuanto al desempeño docente, buscando un adecuado fortalecimiento de la formación de los profesionales de la educación, con el fin de que se conviertan en verdaderos expertos de su práctica profesional con la finalidad de transformar y mejorar la educación.

Así, el desempeño docente influirá en gran medida en el desempeño de los estudiantes de una institución u organización educativa.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Existen varios factores que influyen en el desempeño docente como por ejemplo:

- Formación y capacitación del docente.
- Motivación.
- Relación profesor estudiante.
- Relación familia escuela.
- Organización institucional.
- Políticas educativas.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Antes de formular una concepción cercana acerca de lo que comprende la formación inicial y capacitación del docente, se ha tomado en cuenta la opinión de (Gauthier, 2006, p. 172) quien dice que: “una formación profesionalizante está basada en la cooperación y la concertación entre los actores. Necesita medios de práctica para existir. Hay que crear condiciones de cooperación en torno a la formación de maestros”.

Por otra parte Marcelo García (2006) manifiesta:

Los conocimientos en nuestros días, tienen fecha de caducidad; y ello nos obliga, ahora más que nunca, a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje (p.37).

La formación inicial se refiere a la entrega adecuada de competencias profesionales que fortalezcan el sistema de enseñanza – aprendizaje a través de una serie de objetivos, metas, estrategias innovadoras y prácticas pedagógicas que sean capaces de transformar a una sociedad demandada por nuevas orientaciones que ayuden al futuro profesional a resolver los problemas que se le presentan en el aula y a mejorar la eficiencia de sus tareas. Así, la formación inicial se constituye en el espacio más importante para cualquier proyecto de transformación educativa.

Por su parte, en un artículo publicado en el periódico del Ecuador: El Comercio (2009), se concluye que la capacitación docente “es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente. Es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG e incluso editoriales. La formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socioprofesional del profesor” (p. 4)

También, según la opinión de Duhalde, M. A., & Cardelli, J.(2001), Los saberes de los educadores deben replantear sus modelos tradicionales y homogéneos, desarrollando proyectos de innovación de la práctica docente a través de una participación colectiva en sus propias aulas, a nivel local, nacional y regional; asegurando que es posible replantear un sistema de formación docente para Latinoamérica que:

- Reconozca la importancia de la participación activa de los educadores en las políticas educativas de formación docente, proponiendo proyectos o propuestas viables de transformación.
- Reconozca la autonomía de los educadores, replanteando así las condiciones que afectan su labor como: salarios, condiciones ambientales, derechos sociales, estabilidad y profesionalización.
- Se base en un desarrollo curricular de formación docente, donde se miren las necesidades de los estudiantes, así como sus condiciones con el fin de modificar el currículo del sistema escolar, superando así los modelos antiguos y homogéneos dando paso a la diversidad.
- Sostenga un sistema formador, donde la formación docente, sea permanente y planificada a largo plazo, y que permita enfrentar los problemas del sistema educativo en la sociedad actual y aún más, frente a un cambio social acelerado (pp. 38-45).

Con estos fundamentos se puede recalcar la urgente necesidad e importancia de una capacitación docente que debe ser permanente e innovadora en una sociedad ávida de conocimientos y tecnologías aprovechables con el fin de optimizar los procesos de enseñanza – aprendizaje dentro del aula de clase.

Este proceso formador del docente debe ser sistematizado, intencional, continuo y a largo plazo, para poder establecer un compromiso activo con la práctica educativa que promueva el carácter participativo, transformador y desarrollador de capacidades creativas en los estudiantes.

1.1.2.2. Motivación.

Acerca de la motivación, los autores (Harold Knoontz & Heinz Wehrick, 1994, p. 462) aseveran que “La motivación es un término general que se aplica a toda clase de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares”.

Por lo tanto, la motivación estaría relacionada con los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.

La motivación es uno de los factores claves e imprescindibles para un docente, ya que influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos. El papel del maestro en este sentido es fundamental, ya que a través de sus actitudes,

comportamiento y desempeño dentro del aula podrá conseguir que sus alumnos estén prestos a construir su aprendizaje.

El objetivo esencial de la motivación está en despertar el interés, atención y deseo de aprender en los alumnos, estimulando su deseo por conseguir los resultados, alcanzando así las metas trazadas y cultivando de esta manera el gusto por realizar los trabajos y tareas asignadas, este es un factor decisivo dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para culminar, se toma en cuenta la opinión de Seluy (2010) quien dice:

Un aprendizaje eficiente requiere, entre otras cosas, de la creación y mantenimiento de un ambiente que propicie el logro de los objetivos de la educación. En este contexto, el principal agente creador de estas condiciones es el docente, quien como uno de los responsables del proceso de formación, debe conocer qué cosas motivan a sus estudiantes a realizar determinadas actividades (p.551).

1.1.2.3. Relación profesor-estudiante.

En referencia a este tema, Cámere (2009) considera la relación profesor-alumno en el aula como eje medular en la actuación docente:

La labor del maestro es elemental para la enseñanza del niño, ya que es quien trasmite los conocimientos necesarios de acuerdo a su nivel, decidiendo el contenido del currículo y el método de enseñanza de las clases. Pero más allá de la enseñanza de las ciencias, el maestro debe formar al niño en su integridad como persona, impartiendo valores que le servirán para el resto de su vida tales como son: superación, valor personal, de estimación, etc. Es importante también que el maestro demuestre a sus alumnos el cariño por su trabajo y el respeto por sus alumnos, ya que de esta manera fomentará una relación de confianza y seguridad, originándose una buena relación entre ambos (pp. 211-246).

Además de todo esto, el maestro es quien debe mantener la disciplina en su aula al fomentar reglas de conducta y hacer que éstas se cumplan.

Con la finalidad de lograr una óptima relación profesor-estudiante, se podrían mencionar algunos aspectos importantes del docente como son: Entusiasmo (Mostrando interés en lo que se enseña), Modelización (El docente viene a ser el modelo de sus alumnos), Calidez y empatía

(Capacidad del docente para demostrar su interés por el alumno), Expectativas positivas (La conducta del docente y sus expectativas acerca de la enseñanza), Apoyo emocional (El profesor debe caminar junto al alumno en el día a día propiciando una interacción positiva y de confianza), Retroalimentación y evaluación (Dejando a un lado las críticas y estimulando a través de elogios, procurando una retroalimentación más completa en cada una de sus clases).

(Ibáñez, 2002) Opina que:

El contexto interaccional en el aula –la interacción profesor-alumno/alumno-alumno constituye un modo de relación que tiene importantes consecuencias para la formación de los estudiantes, tanto en lo personal como en lo académico, en los distintos niveles del sistema educativo, incluida la educación superior. La percepción que tienen los estudiantes de sus relaciones interpersonales con los profesores sería lo que mayor impacto tiene en ellos, y no el contenido o materia de estudio (pp. 31-45).

De esta manera se entiende que el alumno construye sus conocimientos a través de la relación que exista entre él y su maestro.

1.1.2.4. Relación Familia – escuela.

La educación debe ser una tarea compartida entre familia y escuela, ya que su mayor objetivo es la formación integral del niño. La familia, siendo el primer círculo social y afectivo, es la principal protagonista en la educación del niño, y a la par viene la escuela, que tiene el compromiso de brindar toda la información necesaria, orientando a la familia para lograr un óptimo desarrollo educativo. Es ideal establecer cauces de información y participación mutua para obtener un fluido intercambio y conocimiento acerca de los progresos, dificultades y actitudes que se presentan en el niño. En tiempos actuales, es imposible pensar que la escuela es la única fuente para un adecuado proceso educativo.

El objetivo principal de este tema es crear conciencia acerca de la importancia de la relación familia-escuela como una medida de calidad de la enseñanza y de las buenas prácticas educativas. Al respecto, Vila (2008) sostiene que “el tema de las relaciones familia – escuela cobra un sentido nuevo. No cabe duda que unas relaciones fluidas, cordiales y constructivas entre los agentes educativos –madres, padres, maestras y maestros- ayuda en la práctica educativa en uno y otro contexto” (p. 105).

No es tarea fácil construir esta relación, ya que en esta sociedad tan acelerada existen padres extremadamente ocupados por sus trabajos sin contar con el tiempo para dedicar a sus hijos, delegando así toda la responsabilidad al centro educativo; por otro lado también existen profesores que simplemente no buscan ni permiten un acercamiento con los padres, obstaculizando así el desarrollo de los estudiantes.

No se debe olvidar que la sociedad del siglo XX está sufriendo numerosas transformaciones en lo que tiene que ver con la familia: existe un acelerado aumento de divorcios así como de uniones libres, familias monoparentales, hijos fuera del matrimonio, necesidad de incorporación de la mujer al trabajo fuera del hogar e hijos que pasan muchas horas alejados del espacio familiar. Esto ha dado lugar a una disminución total de la convivencia dentro de un núcleo familiar y como consecuencia, a un abandono hacia los niños.

Siguiendo una síntesis del trabajo de Epstein (2001) realizado por A. Bolívar (2006), se identifican varios tipos de implicación de la escuela-familia-comunidad relevantes para el aprendizaje de los alumnos y para construir una relación más efectiva entre familias y escuelas:

- Ejercer como padres: Ayudar para que las familias apoyen al niño en su condición de alumno, y contribuir para que las escuelas comprendan a su familia.
- Comunicación: Diseñar formas efectivas de doble comunicación (familia-escuela) para comprender los avances, actitudes y dificultades en el aprendizaje del niño.
- Voluntariado: Siendo bienvenidos aquellos padres que deseen organizar y participar de las diversas actividades y/o festividades que se puedan suscitar en el centro educativo así como en el aula.
- Aprendizaje en casa: Proveer estrategias e información de cómo ayudar a sus hijos en casa y resolver ciertas tareas que requieran de su apoyo.
- Colaborar con la comunidad: Identificar los servicios que la comunidad pueda brindar para el adecuado apoyo a los alumnos (p.135).

Es tiempo de cambiar, de reflexionar acerca de la labor que en conjunto deben realizar las escuelas y las familias, de aportar con ideas y estrategias para abrir más canales de comunicación y no dejar solo al niño de hoy, quien desempeñará un papel muy importante en la sociedad del futuro.

1.1.2.5. Organización institucional.

La organización vista como una unidad social es un grupo de personas con una meta común, unidos por un conjunto de relaciones de responsabilidad – autoridad. Y cuando se mira como una función administrativa se refiere al acto de organizar o estructurar los recursos: humanos, físicos o financieros.

La organización institucional es el conjunto de reglas y disposiciones que rigen en las escuelas para la consecución de un mismo objetivo.

“La escuela, como cualquier otra institución social, desarrolla y reproduce su propia cultura específica. Entiendo por tal cultura el conjunto de significados y comportamientos que genera la escuela como institución social” (Gómez Á. P., 1998, p. 79)

Esto quiere decir que cada institución forjará en sus alumnos sus propias tradiciones, costumbres, valores, rutinas, y actividades que se conservan y se reproducen año tras año como un todo, esto viene a constituir la organización institucional.

Cada escuela se encargará de establecer un vínculo importante con sus alumnos, a través de intercambios personales, modificaciones curriculares si se diera el caso, y otras actividades fundamentales, constituyendo así una sola identidad que vendría a diferenciarse con otras instituciones educativas.

“La respuesta organizativa de la escuela debe ser ofensiva, es decir, crear un clima de intercambio y experiencia donde tenga cabida la complejidad y la incertidumbre vividas desde la cooperación democrática” (Gómez Á. P., 1998, p. 82)

Con esto se podría decir que el desarrollo integral del niño no solo se fundamenta en los procesos de enseñanza-aprendizaje sino, que también es importante la interacción con el maestro y con la institución en general donde el ambiente debe ser propicio para crear en el niño todo tipo de experiencias fundamentándose siempre en la libertad de pensamientos y acciones que se necesitan para descubrir y transformar la sociedad.

Es sano, además, que todas las organizaciones institucionales cuenten con el personal idóneo para su cumplimiento adecuado como es el ejemplo de: docentes que cuenten un su correspondiente título de acuerdo a la asignatura que impartan, personal administrativo

eficiente, personal de limpieza pulcro, cuidadoso y amable, y en general gente con mente abierta y dispuesta a la ayuda que requiera cada uno de los estudiantes del plantel.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Las políticas educativas se refieren al conjunto de acciones, leyes, decretos, disposiciones y requerimientos que el Estado realiza para poner en orden las prácticas educativas y así cumplir con los objetivos asignados.

Últimamente se habla mucho acerca de la calidad en la educación, la educación para todos y la inclusión de la educación en todos los sectores, de esta manera se han realizado un sinnúmero de propuestas que incentivan a la reflexión de la educación y que llevan a buscar salidas a la problemática del retraso de la misma en el Ecuador.

Muchas de las acciones que se han tomado con el fin de mejorar la calidad de la educación en el Ecuador han sido: la Reforma Curricular, el Plan Decenal de Educación, la restructuración de los Institutos Superiores, la capacitación y evaluación constante del docente, la evaluación del alumno para medir estándares de calidad, el desarrollo de una educación intercultural, la creación de redes escolares, el incremento de recursos de aprendizaje, la constante evaluación y acreditación de las universidades del país, entre otras. A través de esto, se aspira fortalecer la educación con el fin de provocar resultados significativos que constituyan un cambio profundo para impulsar el desarrollo del país.

Con respecto al tema, la opinión del ex Ministro de Educación Raúl Vallejo es la siguiente:

Ciertamente las políticas educativas por sí solas no modifican las inequidades sociales que permanecen en nuestra sociedad pero, no es menos cierto, una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor en las personas (Vallejo, 2007, p. 6).

Las políticas que constan y que han sido aprobadas en el Plan Decenal de la Educación del Ecuador son las siguientes:

- Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.

- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB (Ministerio de Educación y Cultura, pp. 17-46).

Este es un momento oportuno para establecer un compromiso real con una nueva agenda educativa en el país. La iniciativa para fomentar una calidad verdadera y digna en la educación ya está elaborada, solamente falta poner en práctica dichas acciones abriendo espacios de diálogo y concertación, estableciendo entre todos los sectores un nuevo compromiso que es el de mejorar la educación.

1.1.3. Características del desempeño docente.

En referencia a lo investigado, se realiza un aporte de las características del desempeño docente que serían las siguientes:

- Tener la capacidad de enseñar en función de los diversos enfoques del aprendizaje.- El docente debe desempeñar su papel de manera eficiente dentro de cualquiera de los modelos o enfoques que maneje la institución educativa.
- Adaptarse a los métodos de enseñanza en función de las: necesidades, actitudes, capacidades, inquietudes e intereses de cada uno de los alumnos, entendiendo y comprendiendo el entorno en el que se desarrollan tanto dentro del aula como fuera de ella.
- Influir en sus alumnos con el objetivo de lograr un aprendizaje eficiente.- El docente que no esté en la capacidad de influir en sus alumnos, no podrá asumir el papel de docente, y menos contar con un óptimo desempeño para ocupar la responsabilidad de la enseñanza.
- Ser motivadores en pro del crecimiento personal y de los valores de sus alumnos, llegando a ser incluso referentes para ellos.

Crear situaciones que requieran del uso del conocimiento de los conceptos, de los fenómenos, principios, de las reglas y los procedimientos de las disciplinas en diferentes contextos y plantear la producción de tareas genuinas y de problemas reales propios de las disciplinas con el fin de promover la interacción con el mundo real (Anijovich, R. & Mora S., 2009, p.10).

- Ser sistemático, exigiendo modelos, procesos e instrumentos estandarizados.- Es necesario contar con los instrumentos necesarios con el fin de cumplir a cabalidad las tareas asignadas. Además de la planificación es imprescindible la evaluación de los aprendizajes, así:

La evaluación educativa está adquiriendo cada vez mayor relevancia y determinación en la enseñanza. Hasta ahora, esta ha sido una actividad al término de un periodo de enseñanza en la explicación de una materia para comprobar el nivel de aprendizaje adquirido por los alumnos durante dicho periodo. En la actualidad, la evaluación educativa está llamada a ser el eje integrador y dinamizador de los procesos de enseñanza y de aprendizaje: los datos aportados por la evaluación educativa le pueden permitir al estudiante tener una nueva oportunidad para aprender lo que hasta entonces no había logrado; y al profesor una nueva ocasión para volver a enseñar aquello que los estudiantes no alcanzaron a comprender con las explicaciones anteriores (Castillo,S ; Cabrerizo,J, 2010, pág. 16)

- Actitud hacia los estudiantes.- Se puede demostrar que un docente que tiene una actitud verdaderamente positiva con sus alumnos, será un marco de referencia para ellos y logrará impartir con mayor facilidad los aprendizajes esperados.

Al respecto (Marcelo García, 2006, p. 20) opina que “Los cambios que se están produciendo en la sociedad inciden en la demanda de una redefinición del trabajo del profesor y seguramente de la profesión docente, de su formación y de su desarrollo profesional”.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Es necesario que los maestros comprendan que los esquemas utilizados en la práctica docente tienen que irse innovando, sin mantener estereotipos porque en la actualidad se exige una mayor preparación del maestro, capaz de que pueda formar generaciones no memoristas sino

reflexivas. También se les aconseja utilizar bibliografías acordes al avance científico de ahí que, la capacitación de los maestros debe ser permanente.

Uno de los mayores desafíos dentro del desempeño docente radica en no explicar las clases de memoria, sino presentar el tema para que sea discutido por los alumnos, por lo que los roles del profesor deberán ser tanto la aclaración como la re ordenación de las diversas ideas que nazcan de los estudiantes.

En todos estos procesos parece evidente que la investigación, la indagación personal, se constituye como una parte integral de la enseñanza y del aprendizaje, tanto en la formación de ciudadanos en general, como de profesionales docentes en particular. La filosofía, las estrategias e instrumentos de investigación se convierten en la base de la enseñanza. Las paradojas y contradicciones, las controversias, el rigor y la incertidumbre propias de toda indagación humana han de acompañar, por tanto, también los procesos de enseñanza y formación del docente reflexivo, toda vez que proporcionan inestimables oportunidades de aprendizaje ligado a su propia práctica (Gómez Á. I., 2010, p. 12).

Es obligación de todo maestro cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias, los docentes no podrán inventar o crear normas que no consten en los documentos oficiales, se recomienda que cada maestro tenga en su portafolio la Ley, el Reglamento de educación y demás disposiciones así como el conocimiento de cada una de ellas.

Otro gran desafío de los docentes se refiere a: “Preparar las clases.- Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes” (Graells, P. M., 2000, p 3).

Con el fin de fomentar en los docentes ecuatorianos una formación de calidad, se han instaurado los Estándares de Desempeño Docente, mismos que tienen como objetivo principal fomentar en los estudiantes una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen ya sea su perfil de egreso o los aprendizajes esperados descritos en el currículo nacional de la Educación Básica y Bachillerato.

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 (p.11).

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

En su libro *Pasión por enseñar*, Day (2006) refiere una cita muy interesante propuesta por Clark (1995):

La enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción. Son el punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación están medidas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje autodirigido. Y también pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia. Para bien o para mal los profesores determinan la calidad de la educación (p.3).

Para ser maestro se necesita una verdadera vocación, entonces se entenderá que la docencia no se reduce solamente a lo hecho en clase, sino, se necesita una preparación de calidad que demande de mucha exigencia y coherencia en todos los aspectos de la profesión.

Es muy importante que el docente establezca un compromiso de por vida con su carrera profesional, ya que el mundo y la sociedad en general son versátiles y exigen nuevas competencias, mejores tecnologías, cambios innovadores, por lo que debe existir una preparación y formación continua y constante.

El desarrollo profesional del docente está articulado con la eficacia escolar, en la que existen factores determinantes como: la dirección escolar, clima escolar positivo, trabajo de los profesores, participación e implicación de las familias y comunidad.

La responsabilidad de la educación de nuestros chicos y chicas no se agota en la escuela ni en la labor de los docentes. En el proceso educativo intervienen las familias, el

contexto, la comunidad y la sociedad en general, en un marco de corresponsabilidad que no por ello desconoce la importancia y relevancia del rol de los maestros en la educación formal (NOTA, C. E. 2014).

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Es imprescindible forjar una alianza entre familias, escuela y comunidad en general para lograr un adecuado apoyo en el aprendizaje de los alumnos, ya que esto constituye un factor clave para la mejora de la educación.

(Bolívar, 2006), en su revista de educación, indica que existen dos tipos de recursos dentro de la teoría y práctica que hacen alusión a la familia – escuela – comunidad:

- El discurso de provisión de servicios.- Que se conforma por una perspectiva de déficit de la comunidad, misma que requiere de servicios complementarios donde los centros de recursos para cada una de las comunidades geográficas son las propias escuelas.
- El discurso más emergente de desarrollo de la comunidad, que piensa que los miembros de una comunidad son los mayores agentes de cambio donde se debería alcanzar una relación más inclusiva creando una comunión entre las escuelas y la comunidad (p.119-146).

Cabe recordar que en el tema Relación familia – escuela se nombró varios tipos de implicación familia-escuela-comunidad que Epstein (2001) hacía referencia, que son tan importantes, que repercuten en el aprendizaje de los alumnos: Ejercer como padres, la comunicación, el voluntariado, el aprendizaje en casa, la toma de decisiones y la colaboración con la comunidad.

No se puede escapar el mencionar la enorme y notable influencia que ejercen los medios de comunicación de una comunidad hacia la educación de los niños, ya que forman parte del bagaje de conocimientos estos aplican en su diario vivir. Por esta razón es muy importante la responsabilidad de las familias al permitir o limitar el uso de la tecnología como son: la televisión, el internet, los juegos de video, etc.

En lo referente a la televisión y educación, José Ignacio Aguaded opina que:

El contexto de la educación sobre la televisión debería:

- I. Lograr la formación de ciudadanos a través de la enseñanza formal y utilizar a la televisión como medio de conocimiento.

- II. Capacitar al usuario para consumir la televisión y que así adquiriera competencias comunicativas, expresivas y críticas.
- III. Debate social, posibilitar la elección crítica del contenido. Generar una esfera pública democrática.

La institución escolar es la pieza clave. La Reforma del Sistema Educativo ofrece la posibilidad de integrar la televisión y los medios de comunicación en el aula, no solo como auxiliares didácticos sino también como objeto de estudio y análisis.

La intervención de la familia es primordial; sin embargo, en algunos puntos la familia no puede llegar ahí es donde es necesario la intervención de la escuela y los profesionales de la educación para enseñarles a consumir los mensajes audiovisuales de manera racional (Aguaded, 1999, p. 2).

Para ello cabe recalcar que no es malo el uso de las nuevas tecnologías, al contrario, los maestros de hoy, deben estimular en sus estudiantes el uso y refuerzo de éstas, como por ejemplo: las investigaciones por internet, los documentales de televisión, lectura de ciertas páginas web, entre otros; siempre y cuando se manejen con responsabilidad y exista de por medio la observación constante y la guía necesaria tanto de padres de familia como de maestros.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

En referencia con este importante tema, se pone en consideración la siguiente opinión:

Las pedagogías centradas en el enseñante han generado en los últimos tiempos investigaciones, prácticas y modelos que ayudan a entender la evolución y los cambios en su pensamiento y cultura profesional. La formación docente tiene mucho que ver con el desarrollo del currículo y con los procesos de reforma e innovación educativa. Dentro de éste, adquieren especial relevancia las modalidades de formación en el centro y reflexión sobre la práctica (Contreras, 1996, pp. 92-99).

La práctica docente viene a ser el conjunto de situaciones dentro del aula, donde existe un nexo entre profesor y alumno, quienes juntos, buscarán la consecución de un objetivo común: el aprendizaje. La práctica docente es la clave de todo proceso de enseñanza – aprendizaje por lo que debe existir un constante enriquecimiento, y allí es donde se deben impulsar y orientar todo tipo de cambios, mejoras, estrategias y modelos de enseñanza para promover la transformación en el sistema educativo. Es por ello la importancia de una constante ampliación, profundización,

sistematización y planificación metodológica de las diversas formas de enseñanza con la finalidad de alcanzar los mejores resultados en cada uno de los estudiantes.

Por lo mencionado anteriormente, se concluye que los tres requisitos que debe cumplir la práctica docente son: ser social, objetiva e intencional.

Además los docentes deben contar con ciertas habilidades en su práctica dentro aula como son:

- Ser mediador creativo y flexible y colaborativo.
- Intercambiar y escuchar experiencias con sus pares y con sus alumnos.
- Ser reflexivo de su práctica educativa, atendiendo y promoviendo permanentemente la evaluación, autoevaluación y coevaluación del proceso educativo.
- Entender y Comprender su entorno y el de sus alumnos.
- Tener un conocimiento profundo de los enfoques y programas de las distintas asignaturas.
- Es un participante experto que orienta y fomenta la autonomía del estudiante.
- Aprovecha el error para el aprendizaje.
- Usa las nuevas tecnologías como un recurso didáctico importante.

En base a estas ideas, se puede connotar que primeramente la práctica docente se convierte en una labor compleja, a través de la cual el rol del maestro es la comunicación y la interacción, provocando conocimientos y aprendizajes significativos por medio de la elaboración de métodos apropiados e innovadoras estrategias que faciliten el desarrollo de destrezas, habilidades y la comprensión de los alumnos. Es vital también que el maestro cuente con las herramientas necesarias que le permitan actualizar y enriquecer su conocimiento para poder trasmitírselos a sus alumnos de una manera eficiente y apropiada.

Cabe recalcar la importancia que tienen los Estándares de Desempeño profesional que el Ministerio de Educación está fomentando hoy en día con el fin de mejorar y optimizar la práctica docente en el Ecuador, para ello es necesario entender la concepción de dichos estándares:

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales

como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato (Ministerio de Educación, 2012, p. 11).

¿Para qué usar los estándares de desempeño profesional?

- Para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;
- Para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;
- Para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo” (Ministerio de Educación, 2012, p. 11).

Bajo estas concepciones se puede argumentar que el docente en su práctica diaria debe convertirse en la guía para sus alumnos, poniendo a prueba sus conocimientos con el fin de evaluarlos, además de ser también un auto evaluador de su propia gestión, misma que debe contener estrategias de mejoramiento correctamente diseñadas para brindar una educación de excelencia a sus alumnos a través de pedagogías variadas que incluyan una capacitación permanente y un conocimiento estructurado del Currículo Nacional.

Cada una de estas características y prácticas de calidad deben estar planteadas bajo el marco del Buen Vivir, respetando así la diversidad étnica y cultural de los alumnos y favoreciendo al mejoramiento de la enseñanza y al desarrollo profesional de todos y cada uno de los estudiantes.

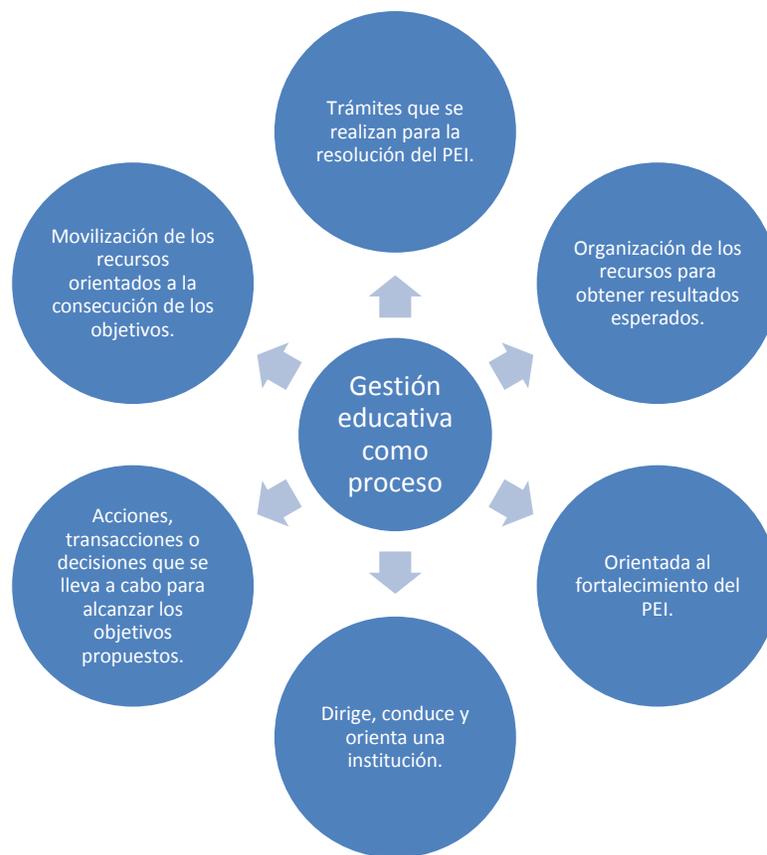
1.2. Gestión Educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Se dice que la palabra gestión proviene del latín “gestió”, que es la expresión referida a la administración de recursos de una institución (privada o pública) que tiene la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos a través de la eficacia y la eficiencia. Para ello se cuenta con las personas quienes deben ser capaces de administrar y dirigir a la institución consiguiendo los mejores resultados. Así, dentro de la administración, gestión significa la acción y el efecto de administrar o gestionar un negocio, haciendo diligencias que conducen al logro de un objetivo planteado.

Así, se entendería a la Gestión Educativa como todas aquellas acciones reales que conducen a un Centro educativo a ser llevadas a cabo con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos por medio de un Proyecto Educativo Institucional (PEI). Estas acciones deben estar debidamente planificadas con el fin de prever e identificar las estrategias necesarias para el óptimo desarrollo educativo. De esta manera la Gestión educativa es entendida como se resume en el siguiente gráfico:

Gráfico No1. Gestión Educativa como proceso



Fuente: Diana Echeverría

La Gestión educativa tiene el complejo rol de crear una unidad de aprendizaje fomentando la enseñanza de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa entera mediante el fortalecimiento de los Proyectos educativos institucionales (PEI), quienes se rigen por ciertas las políticas públicas que deben responder a las necesidades educativas locales y regionales.

En el Ecuador ya se ha propuesto un nuevo modelo de Gestión Educativa a largo plazo que tiene fines estabilizadores y que logre la organización de las diferentes prioridades, rescatando lo inclusivo, pluricultural y multiétnico, siendo capaces de renovar procesos y automatizar procedimientos dentro del sistema educativo local para mejorar la atención al público.

El gran objetivo de la Gestión Educativa Ecuatoriana es “Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana” (Ministerio de Educación y Cultura, p. 4).

Además el Ministerio de Educación del Ecuador (2012), en su página web establece que:

Los Estándares de Gestión Escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

1.2.2. Características de la gestión.

No existe un número exacto de características que debe tener la gestión educativa, sin embargo según lo investigado y analizado, sus características son:

- Coherente e integral.- Con todas y cada una de las etapas del diseño e implantación del PEI, fortalecer dicha gestión en todos los niveles, contando con una gran capacidad para definir objetivos y planes estratégicos, asignando los recursos necesarios que tengan coherencia con las prioridades, además de contar con toda la información suficiente y oportuna, haciéndola valer para la toma de decisiones
- Poseer un diálogo informado.- Que permita tanto la comunicación como el intercambio de ideas, opiniones, reflexiones y sugerencias entre supervisores, coordinadores, docentes,

directivos y demás integrantes de una comunidad educativa con el fin de establecer objetivos y estrategias para las mejoras de la educación.

- Establecer relaciones horizontales.- Las relaciones horizontales entre supervisores, coordinadores, docentes, y demás actores de una comunidad educativa constituyen el factor clave para el diálogo, la expresión de comentarios y propuestas con el fin de potenciar las estrategias de enseñanza aprendizaje dentro de la institución educativa así como fuera de ella.
- Flexible.- Ser personas flexibles con una alta capacidad de respuesta y entendimiento para poder diseñar políticas y estrategias adecuadas en todos los niveles.
- Incluyente y participativa.- Fomentando la participación social que es fundamental para la organización de la estructura y su adecuado funcionamiento, diseñando variadas estrategias para el logro de los objetivos y metas planificadas.
- Reflexiva.- Siendo capaces de comprender que los procesos de gestión desarrollados por la institución tienen el objetivo de lograr acciones proactivas en función de la comunidad educativa y social.

La construcción y reconstrucción del conocimiento en la educación y la gestión educativa comprometida con la calidad y la equidad implican un gran esfuerzo. Ese esfuerzo asume enormes proporciones en los países de América Latina, que necesitan multiplicar ,de modo urgente, sus conocimientos científicos y tecnológicos para que puedan participar activamente y beneficiarse equitativamente de la transformación política y económica sin precedentes en el mundo moderno (Sander, B. 1996, p. 9).

En su libro publicado en Lima, Alvarado, O (1999) realiza ciertas reflexiones acerca de la gestión educativa y las características con que la misma debe contar para el próximo milenio:

- Ser más eficiente, innovadora, flexible e interdisciplinar.
- Ser interactiva entre todos los agentes que participan en ella.
- Contar con el suficiente personal capacitado o contar con una autocapacitación, que incluya conocimientos de informática (nuevas tecnologías) e idioma extranjero.
- Re definible en el sentido de rediseñar la estructura a nivel central, regional y comunal, proponiendo la creación de redes escolares mediante convenios de distintas organizaciones: sociales, municipios, religiosas, universidades, etc.

- Ser sociales, tratando de fomentar una formación de valores, luchando con el egoísmo, la falta de colaboración y la competitividad extrema que subyacen en nuestros tiempos (pp. 207-212).

1.2.3. Tipos de gestión.

Un tipo o modelo de gestión es una guía que orienta los procesos de gestión institucional y pedagógica, que tiene el objetivo buscar la mejora continua de las instituciones educativas y todos sus miembros, desarrollando estrategias para lograr el aprendizaje en los niños. No existe definición exacta alguna acerca de los tipos de gestión educativa, ya que esto va a depender de los directivos de la institución, de la toma de decisiones que ellos realicen, y hasta de la manera en la cual resuelvan sus conflictos. Sin embargo se tratará de nombrar algunos tipos y estilos de gestión:

Fundamentándonos en el manual de Modelo de Gestión Educativa Estratégica: Escalante, Ramos, Villa, Aranda & Gallegos (2010, p. 55-60) señalan diversos tipos de gestión:

- Gestión institucional.- Este tipo de gestión se refiere al establecimiento de las líneas de acción de cada una de las instancias administrativas. Es importante plantear las necesidades y los objetivos tomando en cuenta la calidad, profesionalización docente, consolidación de escuelas inteligentes, autonomía, transparencia y rendición de cuentas. Este tipo de gestión tiene mucho que ver con las formas de gobierno y dirección que se han puesto en práctica para lograr los objetivos planteados en el sector educativo.
- Gestión escolar.- Loera (2003), entiende por gestión escolar: “el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, los ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica” (p.47).

Los Estándares de Gestión Escolar propuestos por el Ministerio de Educación en el Ecuador:

- 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 las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación (Ministerio de Educación, 2012).

Este tipo de gestión se basa en las acciones que desarrolla una institución con la finalidad de direccionar y planificar el desarrollo escolar enfocado hacia una visión y misión compartidas por todos los miembros de la comunidad escolar, basándose en el diseño de estrategias para lograr los objetivos planteados que estimulen la innovación educativa.

- Gestión Pedagógica.- Se relaciona con las formas en las que el docente realiza los procesos de enseñanza, en la manera en la cual asume el currículo, en la planeación didáctica que realiza, en su manera de evaluar e interactuar con sus alumnos y padres de familia. Aquí se concretan los fines educativos, los estilos de enseñanza y las formas y ritmos de aprendizaje de los alumnos. Para cumplir con los objetivos de esta gestión, es necesario que el docente sepa las necesidades de cada uno de sus estudiantes, así como sus estilos de aprendizaje, planificando adecuadamente sus clases de tal forma que faciliten su proceso de enseñanza.
- Gestión educativa estratégica.- Esta gestión abarca los tres tipos de gestión señalados anteriormente: institucional, escolar y pedagógico. Para que la gestión educativa sea estratégica, se han de lograr métodos para el mejoramiento constante de procesos y resultados a través de técnicas como la planificación y la evaluación.

Como se ha mencionado, la gestión educativa estratégica ofrece amplias posibilidades para el desarrollo de nuevas y renovadas prácticas y relaciones de los actores educativos tendientes a favorecer las competencias del perfil de egreso de los estudiantes de educación básica (Escalante, et al., 2010, p. 85).

Con el fin de complementar el tema de la gestión de Calidad total en educación, se tienen en cuenta algunas dimensiones expresadas por la revista Iberoamericana de Educación, mismas que son imprescindibles de estudiar con el fin de comprender la manera en la que influyen en la educación:

- Dimensión de la eficacia.- La eficacia de la educación se refiere al logro del aprendizaje de los alumnos al cabo de cierto ciclo o nivel en que se encuentren. Son aquellos resultados efectivamente alcanzados por la acción educativa.

- Dimensión de la pertinencia en la educación.- Por medio de esta dimensión se hace posible que los contenidos respondan de forma adecuada a las necesidades que individuo tiene para desarrollarse como persona única e intelectual en los ámbitos morales, afectivos, físicos, etc.
- Dimensión de los procesos y medios que el sistema brinda.- Esta dimensión incide en el desarrollo de su experiencia educativa (Yzaguirre, 2005, p. 1).

Se puede decir entonces, que la educación de calidad es un proceso armónico entre un contexto físico, de aprendizaje del alumno, un cuerpo docente calificado, capacitado y conveniente, diversos y adecuados materiales de estudio e innovadoras estrategias didácticas presentadas tanto dentro como fuera del aula. Así, uno de los factores más importantes que inciden en la calidad de la educación, es la articulación de los distintos niveles educativos, comenzando desde la etapa inicial hasta la educación superior.

Es importante mencionar que el Gobierno ecuatoriano, a través del Ministerio de Educación (2012) ha desarrollado un **modelo de gestión** que favorece la recuperación y fortalecimiento de la rectoría de la autoridad educativa nacional enfocándose en una alta desconcentración de la gestión educativa y un bajo nivel de descentralización. Los objetivos del nuevo modelo de gestión son:

- Fortalecer la calidad educativa consolidando ambientes y comunidades de aprendizaje a través de un acompañamiento permanente pedagógico y educativo.
- Incrementar el acceso a la educación y propiciar procesos educativos basados en equidad, inclusión y pertinencia visualizando a niñas, niños y adolescentes como sujetos de derechos y actores del aprendizaje en el marco de sus propios contextos culturales, geográficos, sociales, históricos.
- Mejorar la gobernabilidad del sistema a través de la articulación y gestión de los servicios educativos que impulsen el desarrollo del territorio y el acercamiento de los servicios y trámites a los ciudadanos.
- Promover la participación ciudadana tanto en la gestión como en el control y veeduría de las acciones educativas (p.3).

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

Los ámbitos de gestión docente están definidos en:

- **Ámbito de la gestión legal.**
- **Ámbito de la gestión de aprendizaje.**
- **Ámbito de la gestión de planificación.**
- **Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.**

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

Considerando que existe un entorno jurídico al cual se someten las personas e instituciones a nivel general en el Ecuador, la gestión educativa no es excluida en este tema, todo lo contrario se ve inmersa dentro de un conjunto de: leyes, normas, reglamentos y en general de toda estructura legal que define su aplicación.

Es por ello que en el país existe la Ley Orgánica de Educación Intercultural que dentro de sus artículos a nivel general plantea el acceso gratuito y universal además de la igualdad de la educación para todos sin distinción de género o raza, que el laicismo sea parte fundamental de todo eje de enseñanza, que la educación sea de calidad ajustándose a los saberes, enfoques y enseñanzas del Buen Vivir; además plantea un esquema lógico y ordenado en la secuencia de contenidos ya que articula en el currículo nacional los niveles inicial, básico y bachillerato, considerando también un enfoque participativo y de responsabilidad compartida entre el estudiante, la familia y la sociedad en general, ya no solo dejando al docente con esta tarea.

En cuanto a lo que se refiere a la aplicación y cumplimiento de la gestión legal: leyes, normas legales vigentes, políticas educativas, estándares de calidad, etc. la Autoridad Educativa Nacional, será quien formule y establezca todas aquellas atribuciones y deberes conforme a lo establecido en el artículo 22, capítulo Segundo de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). A continuación se exponen los tres primeros numerales del antes mencionado artículo, los cuales manifiestan acerca de las facultades de la Autoridad Educativa Nacional:

Las atribuciones y deberes de la Autoridad Educativa Nacional son las siguientes:

- a. Articular de conformidad con la Constitución de la República y la Ley la estructura de la Educación General con los demás componentes del Sistema Nacional de Educación;
- b. Administrar el Sistema Nacional de Educación y asumir la responsabilidad de la educación, con sujeción a las normas legales vigentes;

- c. Formular e implementar las políticas educativas, el currículo nacional obligatorio en todos los niveles y modalidades y los estándares de calidad de la provisión educativa, de conformidad con los principios y fines de la presente Ley en armonía con los objetivos del Régimen de Desarrollo y Plan Nacional de Desarrollo, las definiciones constitucionales del Sistema de Inclusión y Equidad y en coordinación con las otras instancias definidas en esta Ley; (Ministerio de Educación, 2011, p. 18)

Tanto estos literales que se refieren a los deberes y atribuciones del campo legal como los 27 restantes, están basados tanto en los principios como en los fines de la Educación, los cuales aseguran el derecho y deber ineludible, además de la igualdad de la educación a todos los niños sin excepción con una orientación: democrática, incluyente, diversa, justa, investigativa, social, etc. que fomente el desarrollo integral del niño a través de ciertos valores orientados al Buen Vivir.

Sin embargo, de acuerdo al Plan Decenal del Ministerio de Educación del Ecuador (2006) existen algunos nudos críticos en cuanto a la gestión educativa para el mediano y largo plazo, y estos son:

- Acceso limitado a la educación y falta de equidad.
- Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural.
- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema (p.2).

Por aquellas razones, el antes mencionado Plan Decenal propone una gestión que sea organizada en cuanto los sentidos: inclusivo, pluricultural y multiétnico tomando en cuenta que el objetivo en el ámbito de la gestión legal es el de Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente (Caballero, 2008, p. 311).

Con esta cita, se puede argumentar que la gestión del aprendizaje se convierte en un proceso en el que la responsabilidad de la enseñanza de los estudiantes recae en gran medida sobre el docente, quien debe adquirir las competencias, estrategias, instrumentos y metodologías necesarias para lograr la promesa básica de la educación que es el desarrollo integral del estudiante.

Además, Caballero (2008) se refiere a que la gestión del aprendizaje está vinculado con la formación cognitiva, afectiva y motriz, en las que el docente debe ser capaz de estimular el pensamiento enseñando modos de razonar, que lleven a desarrollar procesos como el análisis, síntesis, comparación, abstracción y generalización (p.312-315).

En la actualidad, es imprescindible contar con un currículo flexible que fomente los ámbitos del aprendizaje manteniendo una comunicación bidireccional que establezca el desarrollo de las capacidades y valores en el alumno.

El estudiante que inicia un nuevo aprendizaje lo hace a partir de los conceptos, concepciones, representaciones y conocimientos que ha construido en su experiencia previa y los utiliza como instrumentos de lectura y de interpretación que condicionan el resultado del aprendizaje. Este principio debe tenerse especialmente en cuenta en el establecimiento de ciencias de aprendizaje, pero posee también implicaciones para la metodología de la enseñanza y para la evaluación (Coll, 1997, p. 35).

Caballero (2008) también hace referencia a que la pobre estimulación del pensamiento por parte de los docentes se debe a los siguientes factores:

- El desconocimiento por los docentes de lo que es el pensamiento, su génesis y sus funciones en relación con la estructura y dinámica de la vida.
- El diagnóstico inicial para emprender el proceso de desarrollo del aprendizaje no está sustentado científicamente o no se hace, lo que impide recopilar una información veraz acerca de los conocimientos previos.

- No son consideradas las actividades docentes sistemáticas y dentro de ellas las tareas, como un instrumento de diagnóstico periódico que posibilita la estimulación del pensamiento en los estudiantes.
- El proceso formativo se considera espontáneo debido a que se parte de la “cantidad de conocimientos” que almacena el estudiante y todo se supedita a traspasar conocimientos y medirlos, como dicen los docentes y directivos.
- Las tareas son marcadamente reproductivas y la evaluación no es vista como estrategia de aprendizaje sino para “medir” cantidad de conocimientos.
- No se parte de la necesidad como fuerza motriz del desarrollo humano y por tanto el estudiante al no explicitarla no se motiva.
- El insuficiente dominio teórico-práctico de las características del pensamiento (p.316)

El autor también formula las bases de una reformulación que debería tener la gestión docente para fomentar el desarrollo mental en el estudiante:

- El entendimiento de la educación como un proceso que propicia y desencadena la auto organización de la mente humana y el lenguaje de las personas.
- Disminución de la simplicidad y paso a la complejidad, de manera tal que, el pensamiento integre los modos simplificadores del pensar.
- El desarrollo del pensamiento sistémico que presenta la multidisciplinaridad o multidimensionalidad como condición para el desarrollo de la mente humana y comprenda en un fenómeno, la distinción y a la vez la unión.
- Quien enseña sólo ha de mostrar elementos que sirvan para la comprensión y propiciar el ritmo del lenguaje (Caballero, 2008, p. 318).

Es fundamental conocer acerca de los Estándares de Aprendizaje desarrollados por el Ministerio de Educación del Ecuador, donde se describen como:

Los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por su parte, el Currículo Nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante, en cada año lectivo, pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el Currículo Nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de Aprendizaje (Ministerio de Educación, 2012, p. 19).

Con esta descripción, se puede indicar que los estándares de aprendizaje se refieren a los dominios de conocimiento que tiene el alumno en cada una de las áreas básicas de aprendizaje: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales; además de referirse también a los niveles de progresión que han alcanzado los estudiantes con respecto a sus conocimientos, lo cual da una pauta del desempeño de aprendizaje alcanzado a través del pensamiento, comprensión de conceptos, actitudes y prácticas dentro y fuera del aula.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

Con el fin de comprender de mejor manera a la gestión de planificación, se ha tomado de referencia y como síntesis a (Harold Knoontz & Heinz Weihrick, 1994) donde se indica que los planes se clasifican en: misión o propósito, objetivos o metas, estrategias, políticas, procedimientos, reglas, programas, y presupuesto.

Se hace necesario destacar que toda actividad y más aún la de gestión educativa debe por sí, aplicar un esquema o un conjunto de “pasos” o actividades que definan una línea de ejecución de un proyecto, pues no solo se trata de la asignación eficiente de recursos ya sean estos humanos, tecnológicos y materiales, sino de la consecución de objetivos relacionados con la calidad del servicio educativo que se brindará a todos los estudiantes y por supuesto con una consecuencia colateral que tiene que ver con la contribución en el desarrollo del país.

No se debe olvidar que como todo proceso, su aplicación implica la organización de fases y actividades lógicamente definidas con fines establecidos, en términos simples, lograr cosas que se desean obtener o por lo menos acercarse a ellas.

En base a las investigaciones de Palés (2006) se proponen las etapas que debe tener la planificación curricular:

- Identificar las necesidades formativas.
- Establecer los resultados del aprendizaje.
- Decidir la estrategia educativa.
- Establecer y organizar el contenido.
- Decidir las metodologías docentes.
- Planificar la evaluación.
- Informar sobre el currículo.

- Promover un entorno educativo adecuado.
- Gestionar el currículo (pp.59-65).

Como se puede dar cuenta, la planificación cumple un papel importantísimo dentro de la gestión educativa y el desempeño docente, ya permite establecer objetivos, con el fin de lograr el desarrollo eficaz e integral en el estudiante, brindando una educación de calidad a través de aprendizajes funcionales.

La Planeación se refiere a la preparación previa que realiza el docente sobre qué, cómo y para qué de la clase, con el fin de propiciar el aprendizaje de los alumnos. Sus referentes son: Selección de contenidos, Selección del propósito, Diseño de estrategias didácticas y Selección de mecanismos de evaluación

Es importante recordar que la planificación se puede dar de diferentes maneras y situaciones:

- Proyecto educativo institucional (PEI).- “El PEI es un plan de desarrollo administrativo y pedagógico del establecimiento, cuyo propósito fundamental es mejorar la calidad de la educación, en función de las necesidades educativas del estudiante. A partir de un diagnóstico, se formulan en cada caso objetivos, metas y programas concretos, factibles y evaluables”. (Peinado, Hemel & Rodríguez Sánchez José, 2011, p. 42).
- Planificación anual.- Son aquellos: instrumentos, objetivos, contenidos, estrategias y unidades de aprendizaje que se van desarrollando de manera organizada en un período que generalmente consta de un año lectivo.
- Planificación de una unidad didáctica.- Son los objetivos, contenidos y pautas metodológicas en las que el docente determina el tiempo necesario para lograr el aprendizaje esperado, siendo más breve que la planificación anual. Su tiempo de duración varía entre seis semanas aproximadamente.
- Planificación de una clase.- Es aquella en la que el docente señala los distintos momentos dentro del aula: inicio, desarrollo y cierre. Esta planificación es más específica que la de la unidad didáctica.

Así, se puede entender que la gestión de planificación es el resultado de las diversas dimensiones educativas que se llevan a cabo a través de una serie de acciones planificadas para lograr el desarrollo integral de los aprendizajes.

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

Según (Harold Knoontz & Heinz Wehrick, 1994, p. 490) el liderazgo es “el arte o el proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente para lograr las metas del grupo”.

El liderazgo ha estado asociado al poder, al dominio y a la autoridad, ejercida a través de una o más personas hacia un grupo social sobre el que ejercen influencia en algún grado. Los principales estudios se encuentran en investigaciones en ciencias sociales orientadas a identificar factores de liderazgo en el rol directivo, que hacen que éste se desempeñe exitosamente y que logre que la organización que dirige cumpla los objetivos corporativos esperados (Calderón G, Castaño G, 2005, p. 358)

Tomando estas opiniones, se puede decir que el liderazgo es la capacidad que la persona tiene para influir en la forma de ser y de actuar de las otras personas a través de la comunicación, logrando la consecución de metas y objetivos.

Existen algunas características que debe poseer un líder como son: el carisma, la capacidad de comunicación y escucha, capacidad para establecer metas y objetivos, capacidad de planeación, responsabilidad, receptividad, tolerancia, fiabilidad, entre otros.

Es importante que el líder asuma sus propias conductas y habilidades que orienten a su actuación en la institución educativa, tratando de cultivar planes, valores y estrategias que lleven a la construcción total de su organización.

El trabajo de un buen líder en el ámbito educativo está primeramente en el apoyo al docente al momento de desarrollar planes y estrategias metodológicas para llevarlas dentro del aula, promoviendo así el desarrollo profesional de los profesores con el fin de mejorar los procesos de resolución de problemas que se presenten durante su función.

El liderazgo se ejerce en múltiples niveles (en el centro considerado en su conjunto, los departamentos, los ciclos, las aulas particulares) y por parte de personas que, «independientemente de la posición institucional que ocupen, son capaces de motivar, dirigir, apoyar a otros en torno a determinadas propuestas o proyectos (Bolívar, 1997).

La comunicación educativa es aquella que se produce en el ámbito educativo constituyéndose como una condición de posibilidad de la educación misma. De no existir comunicación, simplemente no existiría la educación. El objetivo de la comunicación educativa es el intercambio recíproco de reglas, conocimientos, habilidades, procedimientos y actitudes que constituyen la finalidad de la educación.

Algunas de las características que debe cumplir la comunicación educativa son:

- Ser motivadora.- En cuanto a los estímulos que el docente debe transmitir con el objetivo de captar y mantener la atención en el alumno.
- Ser adaptativa.- Con el medio en que los actores de la educación se desenvuelven.
- Ser persuasiva.- Hasta alcanzar la finalidad de la educación y cumplir con los objetivos dados en el proceso de la educación.

La comunicación educativa se ve caracterizada por una relación entre docente y estudiante quienes, a través de la adecuada y eficiente comunicación luchan por una misma causa: la optimización de los aprendizajes. Así, una relación positiva entre docentes y alumnos, cultivará la efectividad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Siempre que hay interacción, hay comunicación. La enseñanza es una de las actividades más complejas de nuestra sociedad porque trabaja con un recurso tan fascinante como el intelecto humano. Además de instruir, la tarea del docente implica asistir, acompañar y estimular el saber, el hacer, el aprender a interactuar con otros, a convivir, a ser (Vacarini, 2005, p. 1).

Muchos factores influyen en la eficacia del proceso comunicacional del desempeño docente, entre ellos están: Control del tono de voz con el que se maneje en el aula, Control de los movimientos y expresión corporal (gestos con los ojos, manos, y cuerpo), Contacto visual (a través del cual se captura la atención de la clase, Sensibilidad y empatía (“ponerse en los zapatos del alumno” viéndolo no como un objeto de aprendizaje, sino como el centro de éste), Implementación de las nuevas tecnologías (permiten transmitir, procesar y difundir información innovadora y actual de manera instantánea).

Hoy en día, todas las investigaciones e informes académicos abordan y analizan el uso de las tecnologías de información y comunicación sobre el sistema escolar y en lo referente a este tema, se cita la opinión de Sánchez (2002) al expresar:

Integración curricular de TICs es el proceso de hacerlas enteramente parte del currículo, como parte de un todo, permeándolas con los principios educativos y la didáctica que conforman el engranaje del aprender. Ello fundamentalmente implica un uso armónico y funcional para un propósito del aprender específico en un dominio o una disciplina curricular (p. 2).

Con respecto al liderazgo, Escalante, et al., (2009) opinan que:

Un buen liderazgo es determinante para lograr los propósitos que resultan fundamentales para la calidad educativa, la transformación de la organización y el funcionamiento interno de las escuelas, así como de la gestión de la función supervisora; el desarrollo de una gestión institucional centrada en la escuela y el aseguramiento de los aprendizajes y, en general, el alineamiento de toda la estructura educativa hacia el logro educativo (p. 90).

Así, puede decir que una educación de calidad está determinada por el liderazgo, mismo que guía a toda la organización educativa y asegura el logro de los objetivos planteados por la educación, proponiendo ciertas pautas como:

- Liderazgo del director del centro educativo.
- Crear altas expectativas entre los profesores.
- Crear atmósferas ordenadas y seguras, facilitadoras y estimulantes.
- Fomentar la adquisición de habilidades básicas.
- Realizar frecuentes evaluaciones y controles de rendimiento escolar.
- Que el centro educativo tenga suficiente autonomía para la contratación de un profesorado idóneo a sus expectativas.
- Estabilidad del profesorado.

Considerando el variado y complejo contexto escolar latinoamericano, las bases conceptuales que nos muestran la tendencia a un tipo de organización fundado en el aprendizaje de sus comunidades, con estructuras y formas más participativas de gestión, y las reiteradas evidencias que el factor liderazgo es determinante en el factor de culturas de calidad, se hace evidente que tanto directivos como profesores deberán desempeñarse como líderes en sus respectivos ámbitos. No será una vía sin

complejidades, ya que implica un cambio significativo en la cultura organizacional. Para ambos, el logro de asumir el desafío con un buen desempeño no solo dependerá de su voluntad o por el mandato de otros, sino en gran medida por el alto grado de competencias y habilidades profesionales que será necesario desarrollen (Uribe, M. (2005, p. 9).

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

1.3.1. Definiciones de estrategias.

La palabra estrategia proviene del vocablo “strategos”, la cual tuvo su origen en Grecia cuando se requería que una o más personas conduzcan al ejército en las batallas, siendo capaces de negociar con las otras ciudades para evitar batallas, o creando estrategias con el fin de ganar una victoria. Según Koontz, H & Weihrich, H (1994) “la estrategia se refiere a la determinación del propósito o la misión y los objetivos básicos a largo plazo de una empresa, y a la adopción de cursos de acción, así como a la asignación de los recursos necesarios para alcanzar estos propósitos” (p.169).

La estrategia serían las decisiones y los planes que se implementarán en un contexto determinado, con el objetivo de lograr un fin propuesto siguiendo una secuencia coherente de las acciones a realizar las cuales deben contar con metas bien definidas para el cumplimiento de la misión de una organización.

En el ámbito de la gestión docente Anijovich, R. & Mora, S. (2009) definen las estrategias de enseñanza como: “el conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos. Se trata de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido disciplinar considerando qué queremos que nuestros alumnos comprendan, por qué y para qué” (p.4).

Podemos definir las estrategias de aprendizaje como procesos de toma de decisiones (conscientes e intencionales) en los cuales el alumno elige y recupera de manera coordinada los conocimientos que necesita para cumplimentar una determinada demanda u objetivo, dependiendo de las características de la situación educativa en la que se produce la acción (Font, C. M., Cabaní, M. L. P., Muñoz, M. P., i Muntada, M. C., & Badia, M. C., 1994, p. 27)

Entonces, las estrategias de enseñanza serían las técnicas y métodos que se implementan de acuerdo a las necesidades de una población al cual van dirigidos, y que poseen como finalidad el hacer más efectivo el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Los tipos de estrategias de la gestión docente están dados de la siguiente manera:

- Estrategias didácticas y metodológicas.- Son un conjunto métodos, procedimientos, y elementos teóricos y prácticos que mediante una planificación tienen como propósito cumplir con los objetivos del aprendizaje. “Las estrategias didácticas son analizadas aquí desde el trabajo del profesor, que es quien las utiliza de manera consciente para promover el aprendizaje” (Uría, M. E. 1998, p.14).
- Estrategias de planificación.- Conjunto de pautas, procedimientos y métodos que se utilizan con el fin de planificar la acción docente para que de una manera ordenada sea llevarla a cabo dentro del aula y cumplir con los objetivos del aprendizaje.
- Estrategias de gestión.- Son acciones o las maneras de conducir tanto a un sistema educativo como a una organización escolar que permiten el logro de los objetivos propuestos del proceso enseñanza-aprendizaje.
- Estrategias de comunicación.- Acciones que se establecen con el fin de lograr los objetivos pedagógicos a través de herramientas que permitan la efectividad de la comunicación entre docentes, estudiantes, directores, y comunidad educativa en general.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Hacer conocer a los padres de familia mediante asambleas lo que expresan los artículos N.26, 27 y 28 de la sección quinta de la Constitución de la República del Ecuador que dicen:

Art. 26.-La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.-La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la

democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.-La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive (Asamblea Nacional, 2008, pp. 27-28).

No es aceptable que los niños y jóvenes queden al margen de la educación, porque el artículo N.26 de la sección quinta de la Constitución de la República del Ecuador establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida (Asamblea Nacional, 2008, p. 27)

Dentro del ámbito de la gestión legal consta el Código de Convivencia Institucional, en el cual, según el marco legal educativo ecuatoriano y el capítulo VI del Código de Convivencia en su artículo número 89 participan para su construcción:

- El Rector, Director o líder del establecimiento;
- Las demás autoridades de la institución educativa, si las hubiere;
- Tres (3) docentes delegados por la Junta General de Directivos y Docentes;
- Dos (2) delegados de los Padres y Madres de Familia; y,
- El Presidente del Consejo Estudiantil (Ministerio de Educación, 2013, p. 169)

La tarea educativa deberá centrarse en el Ser Humano y garantizará su desarrollo holístico en el marco del respeto a los derechos humanos y a la democracia, no olvidándonos que esta actividad es participativa (maestros, padres de familia y alumnos).

El Sistema Nacional de Educación deberá llegar a todas las personas, para que se entienda que en ésta se engloban: instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación: inicial, básica y bachillerato.

El Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales (Ministerio de Educación).

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

Se estima que como indicadores para realizar la planificación, se tiene que considerar el medio donde viene prestando sus servicios la institución, la relación de profesor y autoridades, de maestros y alumnos, de maestros y padres de familia, otras instituciones que se dedican a la tarea docente, y la influencia que éstas tienen en el desenvolvimiento institucional.

Considerando estos aspectos se toma en cuenta la edad cronológica de los niños, sus diferencias individuales y los contenidos que el Ministerio de Educación proponga. Con estos elementos se elaborará la planificación, y en lo que tiene que ver al currículo no se puede descuidar el Plan Institucional, mismo que responde o que da los lineamientos para la buena marcha institucional.

En la elaboración del currículo se deben considerar aspectos como: los programas de estudio, tiempo de duración del período escolar, actividades con los niños, necesidades individuales de cada niño, racionalización de tiempos y movimientos, reuniones con autoridades, reuniones con padres de familia, aulas pedagógicamente constituidas, trabajos de investigación, tareas que deben ser revisadas y calificadas, participación de padres de familia en toma de decisiones, permanentes estímulos a los niños, permanente capacitación y actualización de los

conocimientos que manejan los maestros, etc. Todos estos aspectos deberán estar siempre acordes a las políticas educativas institucionales.

La estructura del Nuevo Modelo de Gestión Educativa permite que mediante la reorganización de la oferta educativa, se generen establecimientos ejes que integran nodos estructurantes dentro de la planificación territorial establecida por la SENPLADES (Ministerio de Educación, 2012).

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Los estándares de Aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por su parte, el Currículo Nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante, en cada año lectivo, pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el Currículo Nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de Aprendizaje (Ministerio de Educación, 2012, p. 19).

Los maestros deben afianzar los conocimientos en los niños, de tal forma que puedan ser utilizados en su vida diaria, a base de estímulos, por lo que temas tratados en clase deben ser claros, objetivos, reales y siempre apoyados con el suficiente material didáctico, pidiendo a los niños luego de cada tema, respuestas acerca de lo escuchado. “Así pues, surge la conveniencia de crear situaciones reales o simuladas en que los niños o los jóvenes tengan posibilidades de llevar a cabo todas las operaciones propias de la argumentación y ejercitarse en las estrategias implicadas” (Dolz, 1995, pág. 7)

Se debe garantizar que el profesor cuente con el título requerido para ese nivel educativo, ya que en estos momentos no se puede improvisar la labor docente toda vez que se exige calidad y calidez en la acción educativa.

Es necesario establecer todas aquellas condiciones con el objetivo de que el tiempo escolar sea usado efectivamente en procesos pedagógicos pero también que sean interesantes e innovadores con la participación total del niño como centro y objetivo de la educación, con la finalidad de desarrollar el aprendizaje total; para ello se deberá Instaurar un enfoque metodológico que sea capaz de cumplir con los objetivos del PEI, del docente, y que sea correctamente aplicable a las necesidades de los estudiantes.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

“Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana” (Ministerio de Educación, 2012).

El maestro debe saber llegar a todos sus alumnos y reconocer en éstos, los que tienen el perfil de líderes, reforzar ese mérito y asistir cuando el alumno necesitara.

También debe favorecer y fortalecer la comunicación entre docente-alumno mediante trabajos, proyectos en grupo, investigaciones en las que el niño formule sus propias hipótesis, etc.

Fomentar espacios para la comunicación asertiva entre los docentes, con el fin de apreciar la docencia en todos los niveles, y de esta manera establecer vínculos que lleven a un trabajo colaborativo.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación que se propone, cabe dentro de los siguientes tipos de investigación:

- **Cuantitativa.**- Ya que se han estudiado diversas conductas observables a una cierta población, generando así datos numéricos con los que se apoya la investigación, los mismos que por medio de la estadística serán analizados con el fin de determinar conclusiones.
- **Explicativa.**- Porque en el caso del tema de la presente investigación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, lo que se ha buscado, es encontrar las diversas razones o causas que ocasionan el desempeño en el docente. Por medio de este tipo de investigación, se han explicado las definiciones y demás aspectos del desempeño docente a través del análisis, síntesis e interpretación tanto de textos como de datos.
- **Descriptiva.**- Es descriptiva porque tal como lo dice la palabra, describe la importancia del desempeño docente, analizando, evaluando y describiendo a su vez todos y cada uno de los subtemas propuestos en la presente investigación. Con la investigación descriptiva no solamente se han obtenido, acumulado, tabulado y medido datos, sino que estos se han relacionado con cada una de las observaciones realizadas sin haber influido de ninguna manera sobre el comportamiento de los docentes.
- **Exploratoria.**- Ya que primeramente este estudio lo que busca es conseguir un grado de familiaridad con este nuevo tema que ha sido propuesto, a través de la obtención de información que ha servido para llevar a cabo un estudio más completo a pesar de ser un tema muy poco investigado. Por medio de esta investigación, se ha logrado mostrar una visión general de tipo aproximativo con respecto al Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por tanto, la investigación que se propone es de tipo **cuantitativo, exploratorio y descriptivo**, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- **Transversal:** Investigaciones que recopila datos en un momento único.
- **Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico.

- **Descriptivo:** Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto

“Centro Infantil Paseo por el Sol”

En el año 2010, en el sector de Pusuquí, al norte de la ciudad de Quito y en la parroquia de Pomasqui, por iniciativa de jóvenes educadoras infantiles y tomando en cuenta el incremento del crecimiento poblacional en el sector, se abrieron las puertas del Centro de Desarrollo Infantil Paseo por el Sol el mismo que tiene como principal objetivo desarrollar las potencialidades del párvulo, brindándole un ambiente adecuado y adaptado a sus necesidades; mientras que su metodología está basada en el desarrollo de su autonomía y su espíritu de observación.

El Centro de Desarrollo Infantil Paseo por el Sol cuenta con una amplia infraestructura adaptada especialmente para niños de 1 a 5 años, donde abundan espacios verdes y juegos infantiles para la recreación de los niños. Sus aulas también son amplias, dotadas de una buena iluminación y sobre todo de diversidad de materiales diseñados y adquiridos con el fin de lograr un óptimo desarrollo físico, intelectual y emocional en sus alumnos.

El Centro de Desarrollo Infantil Paseo por el Sol está ubicado en la calle Paseo Del Sol N212 y Av. Manuel Córdova Galarza.

“Colegio Montpellier Internacional”

El Colegio Montpellier Internacional está ubicado en la Pampa II, 2da. Avenida 243 entre la calle B y la C, y su directora es la Doctora Rosa Inés Barahona quien cuenta con una amplia trayectoria en la formación y desarrollo de estudiantes.

La misión del Colegio Montpellier está fundamentada en cuatro elementos constitutivos y básicos: los seres humanos (mujeres y hombres), la sociedad, la cultura y la naturaleza. Y sus principales objetivos son: educar, investigar y servir a través de acciones realizadas con vigor y calidad, además de liderar en el avance científico, cultural y tecnológico con miras al mejoramiento de la educación tanto en los niveles individuales como en los sociales.

La visión del colegio está en obtener egresados que sean capaces de enfrentar y desarrollar retos de cambio en cuanto a conocimientos y tecnologías futuras se refiere, a través de un instrumento fundamental que es el manejo de los idiomas inglés y francés que les garantizará y facilitará su desarrollo personal y profesional.

Asimismo el colegio Montpellier busca desarrollar un currículo que permita priorizar la convivencia y la paz, el desarrollo sostenible que puedan mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, y la eliminación de las diferentes formas de desigualdad, particularmente las de género.

2.3. Participantes

Los participantes de la presente investigación son 5 docentes profesionales que se encuentran laborando en el área de Educación Inicial, en el período lectivo 2013-2014; dentro de instituciones como pueden ser: públicas, municipales, particulares o fiscomisionales, ya sea en sectores urbanos o rurales de las diversas ciudades del Ecuador.

Dentro de esta investigación, las 5 docentes del área de Educación Inicial de sexo femenino, laboran en instituciones particulares en zonas urbanas de la ciudad de Quito específicamente en la parroquia de Pomasqui. Cuentan con diversos años de experiencia y poseen título relacionado con la docencia siendo su condición laboral bajo contrato en modalidad presencial.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Con el fin de comprender este apartado, vale la pena citar a (Münich, 2007) “El método es un medio para alcanzar un objetivo; el método científico es la explicación, descripción y predicción de fenómenos, y su esencia es obtener con mayor facilidad el conocimiento científico”.

2.4.1. Métodos.

- **Método Descriptivo.**- Porque es una explicación, caracterización, descripción y análisis del tema de la investigación, en este caso permite describir cómo es el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- **Método Analítico - Sintético.**- Ya que se han investigado, sustentado y explicado todos y cada uno de los temas propuestos en la investigación, para con esto obtener una

visión general realizando así juicios de valor, abstracciones y conceptos para la comprensión del tema en cuestión.

- **Método Inductivo y deductivo.-** Porque cada apartado ha sido investigado, se ha recabado información, se ha analizado y por último se han obtenido conclusiones que explican cada uno de los temas de una forma lógica y ordenada.
- **Método Estadístico.-** Porque se ha organizado la información adquirida mediante la aplicación de los diversos instrumentos de investigación facilitando así la confiabilidad de los resultados.
- **Método Hermenéutico.-** Facilitadora de los análisis de la información empírica mediante la elaboración del marco teórico.

2.4.2. Técnicas.

De investigación bibliográfica:

- **Lectura.-** La lectura ha sido una fuente muy importante para analizar, conocer, describir y seleccionar trascendentales aportes sobre el Desempeño Docente y cada uno de sus componentes y aspectos.
- **Mapas conceptuales y organizadores gráficos.-** Mismos que han servido para facilitar la comprensión de las diversas teorías, ideas, estudios, etc.
- **Resumen.-** Por medio del cual se han mostrado los textos originales que han facilitado la comprensión de cada uno de los temas con mayor veracidad.

De investigación de campo:

- **Observación de campo, no participante y estructurada.-** Ya que se la ha realizado en los centros infantiles donde laboran las 5 docentes a observar. Y es no participante porque se ha limitado a observar y recopilar información silenciosamente sin formar parte de la clase. Es una observación estructurada ya que se conocen de antemano los aspectos que se van a observar por medio de un cuestionario.
- **La encuesta.-** Apoyada en el cuestionario que posee preguntas concretas las mismas que permiten interpretar, tabular y analizar los datos.

2.4.3. Instrumentos.

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión (Anexo 2).- Cuyo objetivo es el de identificar el desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y currículo, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación.

El mencionado cuestionario consta en su primera parte de datos informativos tales como: nombre de la institución, ubicación del sector de la institución; sexo, edad, años de experiencia, nivel de educación, modalidad de trabajo y relación laboral del docente.

En la segunda parte del cuestionario se encuentra una autoevaluación del desempeño docente en los cuatro antes mencionados ámbitos, los mismos que miden: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación (Anexo 3).- Cuyo objetivo es identificar cada uno de estos ámbitos de la gestión que realiza el docente, con la finalidad de analizar en el campo pedagógico los procesos ejecutados para con esta herramienta, proponer diversas estrategias y mejoras en el quehacer educativo.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano.

- Investigadora – Observadora.
- Cinco docentes profesionales que se encuentran laborando actualmente en el área de Educación Infantil.
- Niños con quienes trabajan los docentes observados.
- Directores tanto del Colegio “Montpellier Internacional” como del Centro de Desarrollo Infantil “Paseo por el Sol”.

2.5.2. Institucionales.

- Autorización firmada por la rectora del Colegio “Montpellier Internacional”: Mgs. Rosa Inés Barahona.
- Autorización firmada por la directora del Centro de Desarrollo Infantil “Paseo por el Sol”: Lic. Cristina Aldás.

- Espacio físico en el cual se han realizado las observaciones tales como son: aulas de clase, patios y rincones.

2.5.3. Materiales.

- Hojas (cuestionario y registro de la observación).
- Esferográfico.
- Cámara de fotos para registrar y sustentar las observaciones realizadas.
- Computadora.
- Guía didáctica Programa Nacional de Investigación.
- Libros.
- Internet.

2.5.4. Económicos.

Descripción de Gastos	\$
Transporte Colegio Montpellier Internacional	5
Transporte Centro Infantil Paseo por el Sol	10
Copias registros de observación	4
Copias autoevaluaciones	1
Carpeta plástica	1,5
Lápiz	1
Borrador	0,5
Esferográfico	1
Cartuchos para impresora	90
Hojas Bond tamaño A4	5
Anillados	6
Sobre manila	0,25
Total gastos para investigación	125,25

2.6. Procedimiento

- Primeramente se ha leído, investigado y analizado cada punto tanto del cuestionario de autoevaluación como el de registro de la observación, con la finalidad de entender y dominar cada ítem para poder proporcionar datos de calidad en el trabajo de investigación.
- Se seleccionaron varios centros educativos aledaños al sector que cuentan con Educación Inicial y que al mismo tiempo son reconocidas por el Ministerio de Educación.

- Se investigaron números de teléfono y nombres de los directores y se realizó una cita con ellos.
- Al momento de la cita, se presentó la carta enviada por la UTPL, indicando el objetivo y la investigación a realizar.
- A continuación, los directivos dieron su Visto Bueno y cada uno de ellos realizó una breve presentación de los maestros asignados, teniendo la oportunidad de explicar a cada uno de ellos, los objetivos de las observaciones estando a su vez claros en la confidencialidad de los datos a ser proporcionados y de la seriedad de la investigación; de esta manera se acordaron también las fechas y horas para el inicio de las observaciones.
- Se solicitó asimismo una breve reseña histórica de las dos instituciones a realizar la investigación, con el fin de tener claro el contexto de la investigación así como de crear una familiaridad con cada uno de los centros.
- Contando con estos antecedentes, se procedió a realizar las observaciones en las fechas, horas y días asignados, poniendo especial atención a cada uno de los puntos y a su vez a las actitudes con las que contaban las maestras, referentes a los temas de la gestión del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.
- Al día siguiente de cada observación, las maestras entregaron su autoevaluación para así culminar con el proceso de investigación de campo, así mismo se agradeció tanto a las maestras investigadas como a las directoras de los dos centros por la colaboración prestada para la investigación.
- Después se procedió a realizar el informe escrito con los datos obtenidos acerca de las observaciones realizadas, enviándolas a la UTPL.
- A la par de las observaciones de campo, se realizó el Marco Teórico de la Investigación, obteniéndolo a partir de muchas fuentes: libros, revistas, artículos de periódicos, páginas web, opiniones personales, etc.
- Una vez finalizadas las observaciones, autoevaluaciones y Marco Teórico, se procedió a realizar el análisis triangulado de cada una de las tablas con los datos obtenidos por la observadora.
- Por último se realizó un resumen con las conclusiones y recomendaciones para el tema en cuestión, estableciendo conjuntamente una propuesta viable y con innovadoras estrategias que servirán para el mejoramiento continuo en el desempeño docente de cada institución.

CAPÍTULO III. RESULTADOS, ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla 1: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
TOTAL		75,60	
PROMEDIO		9,45	95%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

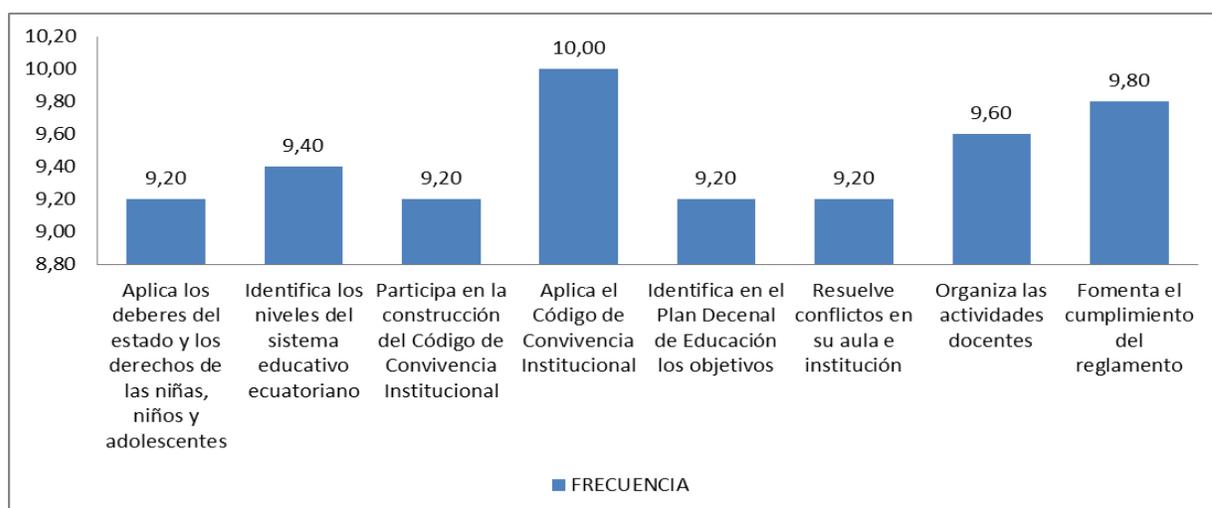


Figura 1: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

En cuanto al ámbito de la gestión legal, los docentes aplican al máximo el código de convivencia institucional, obteniendo así un porcentaje de 100, sin embargo se puede observar que no participan frecuentemente en la construcción de dicho código, y tampoco identifican claramente la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, alcanzando estos aspectos apenas un 92%. Sin embargo:

“Dentro del ámbito de la gestión legal consta el Código de Convivencia Institucional, en el cual, según el marco legal educativo ecuatoriano y el capítulo VI del Código de Convivencia en su artículo número 89 participan para su construcción:

- El Rector, Director o líder del establecimiento;
- Las demás autoridades de la institución educativa, si las hubiere;
- Tres (3) docentes delegados por la Junta General de Directivos y Docentes;
- Dos (2) delegados de los Padres y Madres de Familia; y,
- El Presidente del Consejo Estudiantil (Ministerio de Educación, 2013, p. 169).

Por lo que lo ideal sería que absolutamente todos los docentes participen de una u otra manera en la elaboración del Código de Convivencia ya sea con ideas, sugerencias o propuestas, con el fin, tanto de mejorarlo como de identificarse con este aspecto tan imprescindible en lo que tiene que ver a la profesión.

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

Tabla 2: Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
	TOTAL	75,00	
	PROMEDIO	9,38	94%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil “Paseo por el Sol” y Colegio Montpellier International.

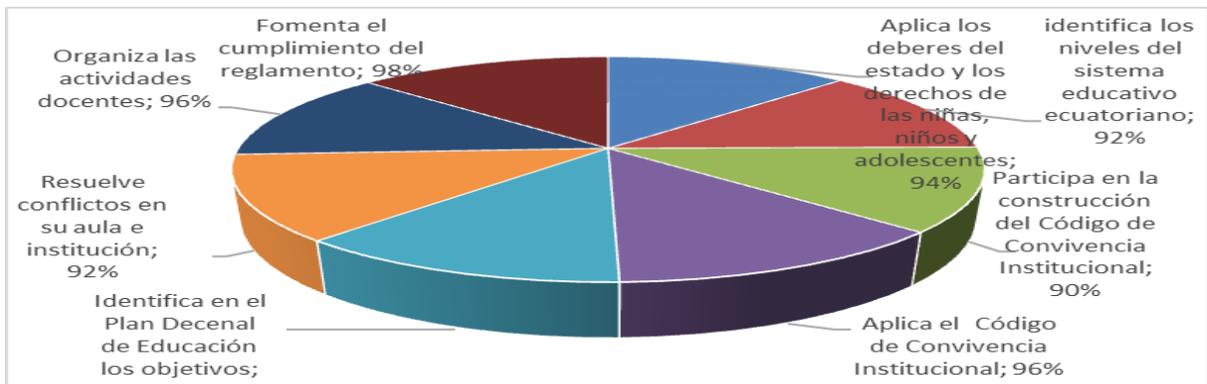


Figura 2: Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

Refiriéndose al Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, se percibe que en su mayoría los docentes sí fomentan el cumplimiento del reglamento, organizando las actividades docentes con 98% y 96% respectivamente y tal como se establece en el Marco Legal Educativo en el literal m del artículo 11 y del capítulo cuarto, referente a las obligaciones de los docentes: "Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas" (Ministerio de Educación, 2013, p. 64); sin embargo se advierte que los docentes le restan importancia a la participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional que apenas obtuvo un 90%. Lo que supone que los docentes deberían compenetrarse aún más en la construcción del Código de Convivencia Institucional con el de identificar aspectos que acrecentarán su mejoramiento en lo que respecta al desempeño docente.

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

Tabla 3: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
	TOTAL	75,60	
	PROMEDIO	9,45	95%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

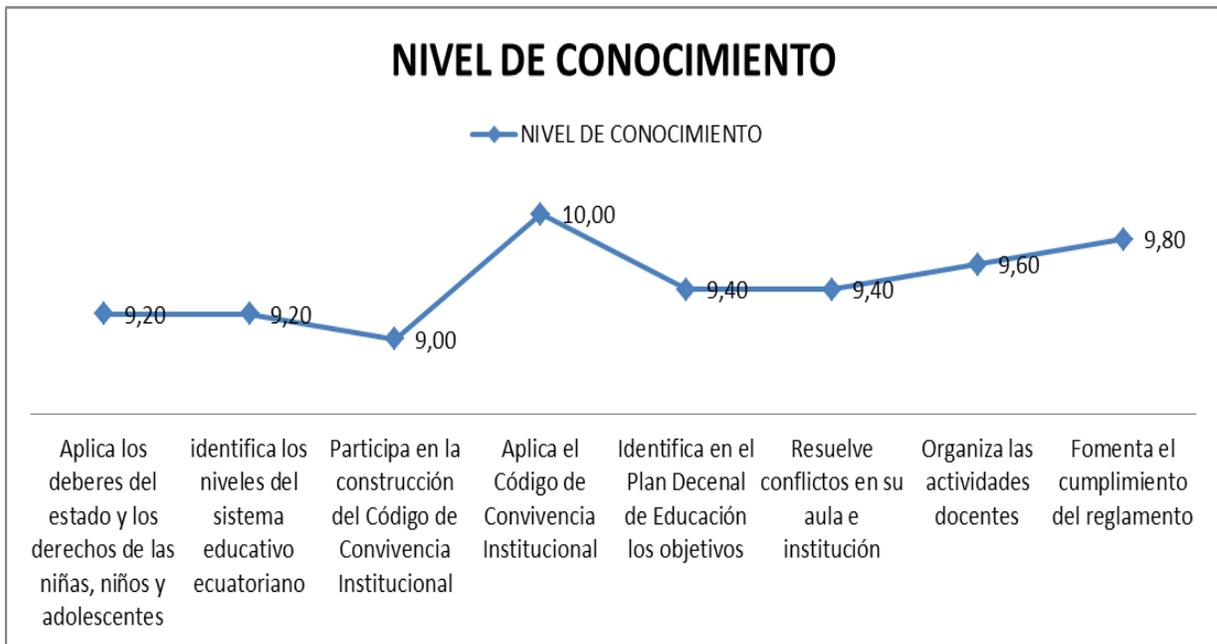


Figura 3: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

En la presente gráfica se advierte que los docentes aplican el Código de Convivencia Institucional en un 100%, y a la vez fomentan el cumplimiento del reglamento en un 98%, sin embargo y como se ha podido observar en las anteriores gráficas, solamente el 90% de los docentes participan en la construcción de dicho Código, desconociendo de esta manera, la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, como lo expresa el literal r del artículo 11 que consta en el capítulo cuarto en cuanto a los deberes y **obligaciones** de los docentes: "Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema" (Ministerio de Educación, 2013, p. 65).

Por cuanto se advierte la necesidad por parte de directivos de las instituciones, acerca de la realización de campañas para difundir a los docentes el conocimiento de los derechos y garantías de los niños, niñas y adolescentes, así como la interiorización de la importancia que tiene la construcción y el conocimiento del Código de Convivencia Institucional en aras del mejoramiento del desempeño Institucional.

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

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

Tabla 4: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,75	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
	TOTAL	143,15	
	PROMEDIO	9,54	95%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

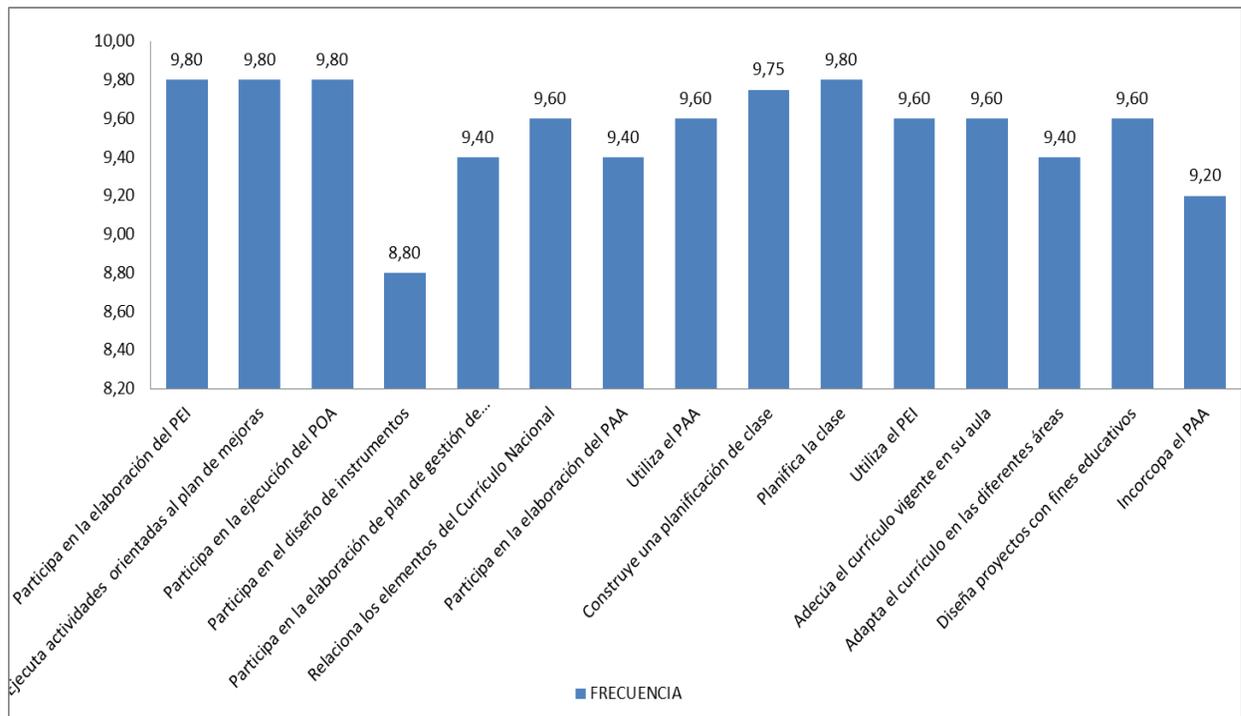


Figura 4: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

La presente gráfica muestra la participación del 98% de los docentes en la elaboración del PEI y del POA, ejecutando actividades orientadas al plan de mejoras, sin embargo se observa que en un 88% los docentes participan del diseño de instrumentos para la elaboración del mismo. “Entre los facilitadores más importantes para la reconstrucción de la institución escolar, el estudio destaca el enorme apetito de saber que manifiestan los maestros y la amplia capacidad de liderazgo que revelan algunos de ellos. Y entre los obstáculos más significativos destacan la incompetencia para el trabajo en equipo y la estructura real de los procesos decisorios en un modelo de organización vertical y autoritario que debe ser reconstruido” (Ávila & Camargo, 1999, p. 2).

Claramente las instituciones educativas requieren de docentes con alta capacidad de liderazgo, cooperación y trabajo en equipo, herramientas que servirán para el desarrollo de diversos instrumentos de planificación escolar que tendrán el objetivo de optimizar el nivel de educación.

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

Tabla 5: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,75	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
	TOTAL	142,55	
	PROMEDIO	9,50	95%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil “Paseo por el Sol” y Colegio Montpellier International.

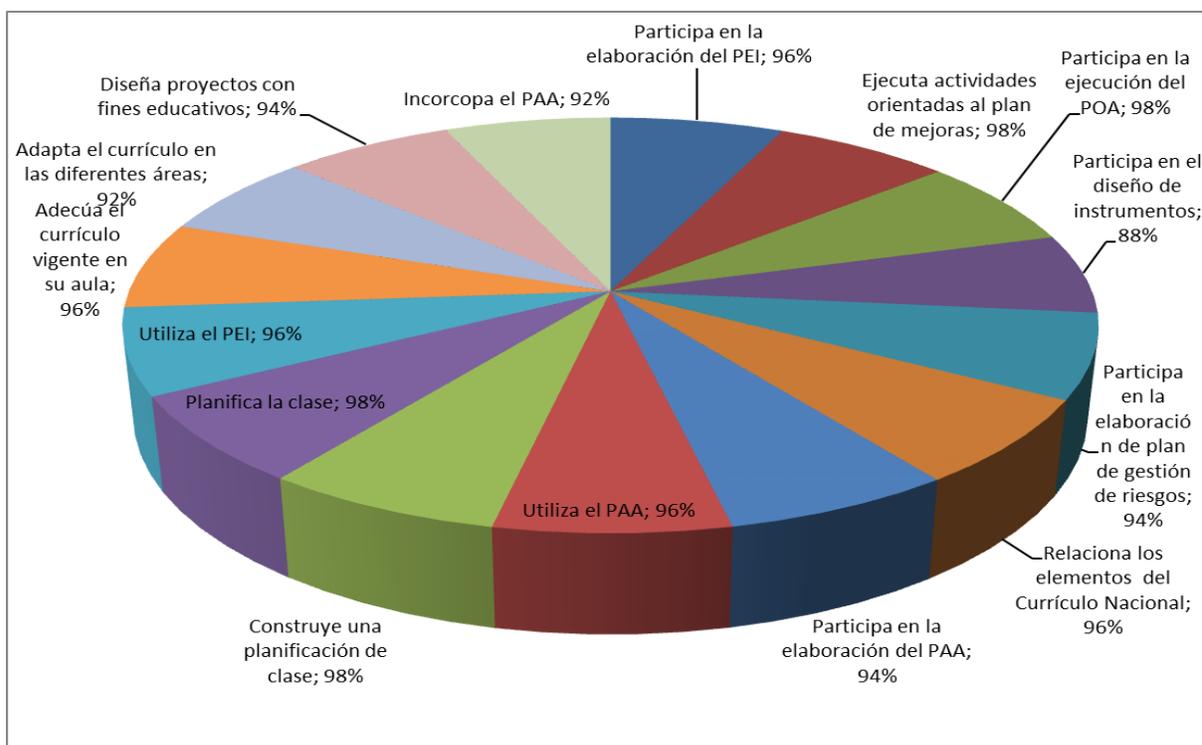


Figura 5: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

Es imprescindible que los docentes participen en el diseño de instrumentos para las planificaciones, ya que estos serán los elementos que incidan tanto en la calidad como en la mejora educativa.

La presente tabla muestra que la participación en el diseño de instrumentos es escasa, dando como resultado el 88%, por lo que:

“Reflexionar acerca de las funciones y características que deben tener los instrumentos de programación de la práctica docente supone plantearse previamente la pregunta de si son en verdad necesarios dichos instrumentos, o más exactamente cuestionar hasta qué punto el esfuerzo que supone su elaboración está justificado por la mejora que pueden introducir en la calidad de la educación” (Martín, 1992, p. 1).

Asimismo es importante mencionar que el 98% los docentes planifican cuidadosamente su clase, lo cual va orientado directamente al plan de mejoras en cuanto a su desempeño profesional.

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

Tabla 6: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,75	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,80	98%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		144,55	
PROMEDIO		9,64	96%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

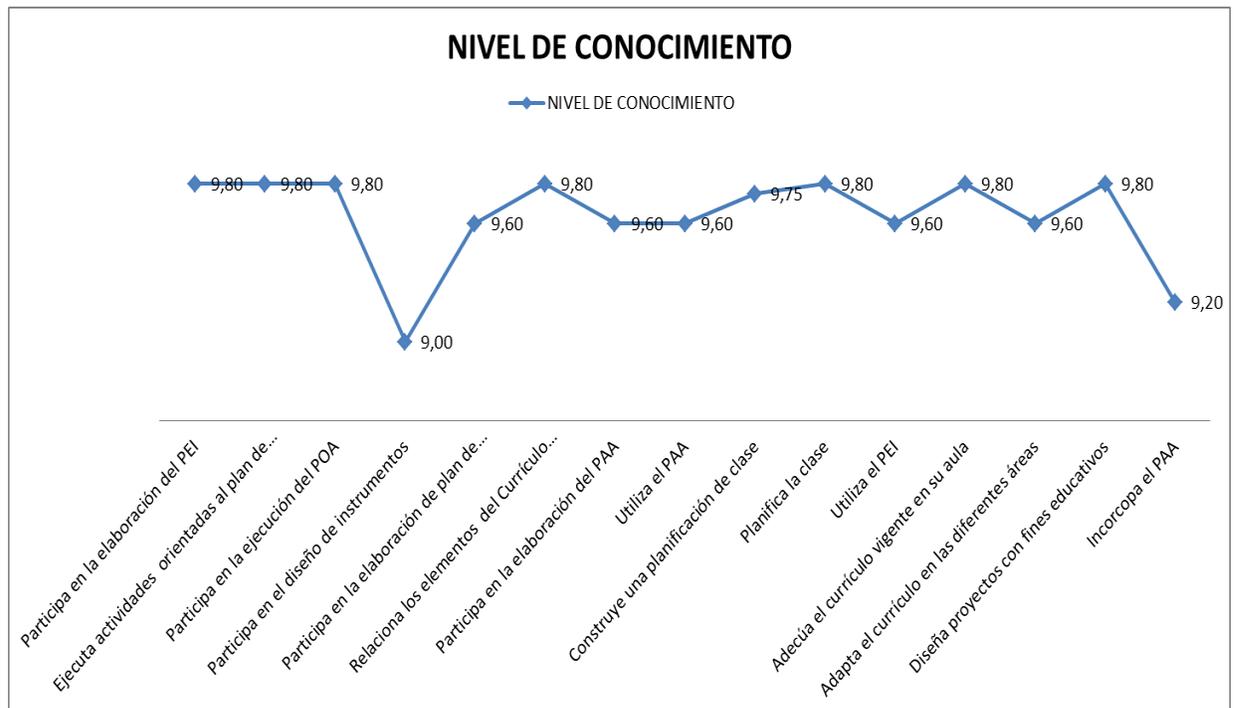


Figura 6: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

Según la presente gráfica, los docentes tienen un buen nivel de conocimiento en cuanto a la planificación de clase, obteniendo un 98%, no obstante este nivel se reduce a un 90% en lo que tiene que ver a la participación en el diseño de instrumentos para dicha planificación.

La planeación educativa se encarga de especificar los fines, objetivos y metas de la educación. Gracias a este tipo de planeación es posible definir: los esquemas de trabajo, con qué tipos de recursos y estrategias se cuentan para la organización de la clase, de qué manera se evaluará al alumno, etc.

En consecuencia, la planeación educativa: “Es aquella que nos permite proveer la efectividad del proceso enseñanza-aprendizaje mediante la instrumentación de estrategias apropiadas, tomando en cuenta el Sistema Educativo Nacional, el contexto de la escuela, tipo de grupo e incluso al alumno en su individualidad” (Ruiz, 2011, p. 3).

Por lo tanto, los docentes deben reflexionar acerca de la importancia del diseño de planificación, ya que estos serán los avales de su práctica, los cuales brindarán una calidad docente que sea capaz de cumplir al máximo tanto las metas como los objetivos de la educación.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 7: Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	TOTAL	96,20	
	PROMEDIO	9,62	96%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil “Paseo por el Sol” y Colegio Montpellier International.

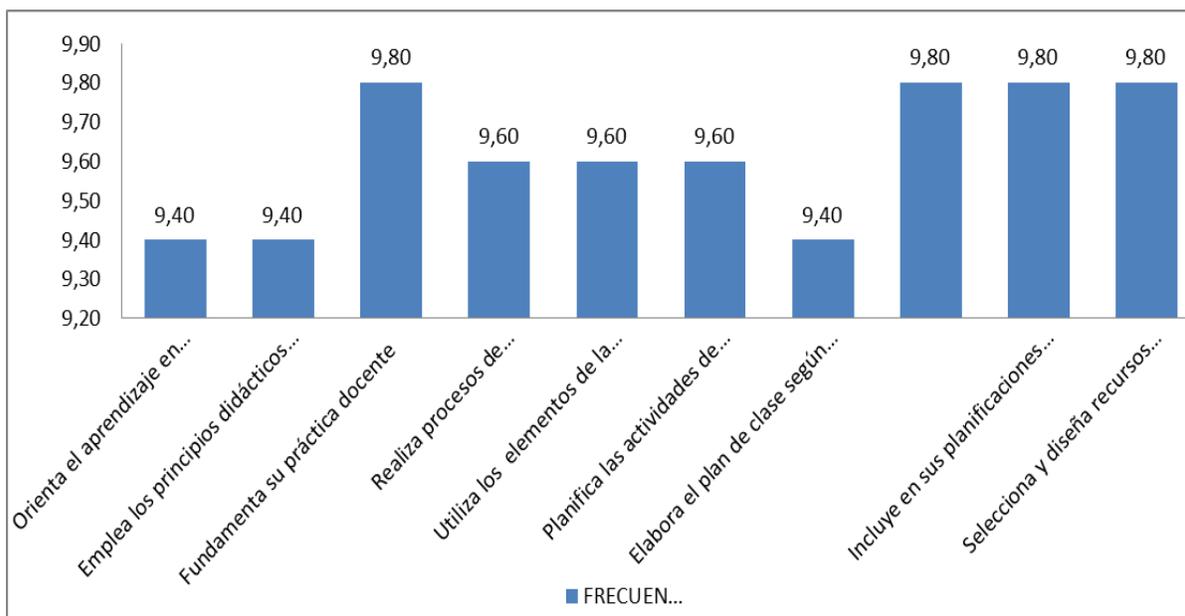


Figura 7: Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

El porcentaje en el que los docentes seleccionan recursos didácticos e incluyen en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, está determinado en un 98%, pero estos elementos deben ir de la mano con la debida orientación del aprendizaje en función de los conocimientos, la cual tuvo un 94%; es por ello se corrobora que:

“El estudiante que inicia un nuevo aprendizaje lo hace a partir de los conceptos, concepciones, representaciones y conocimientos que ha construido en su experiencia previa y los utiliza como instrumentos de lectura y de interpretación que condicionan el resultado del aprendizaje. Este principio debe tenerse especialmente en cuenta en el establecimiento de ciencias de aprendizaje, pero posee también implicaciones para la metodología de la enseñanza y para la evaluación” (Coll, 1997, p. 35).

Es necesario que los docentes tomen en cuenta y evalúen constantemente los conocimientos previos obtenidos por sus alumnos al momento de propiciar un nuevo aprendizaje, ya que esto permitirá reforzar en primera instancia, y luego será el referente de una excelente obtención de saberes por parte del estudiante.

3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Tabla 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	TOTAL	96,20	
	PROMEDIO	9,62	96%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

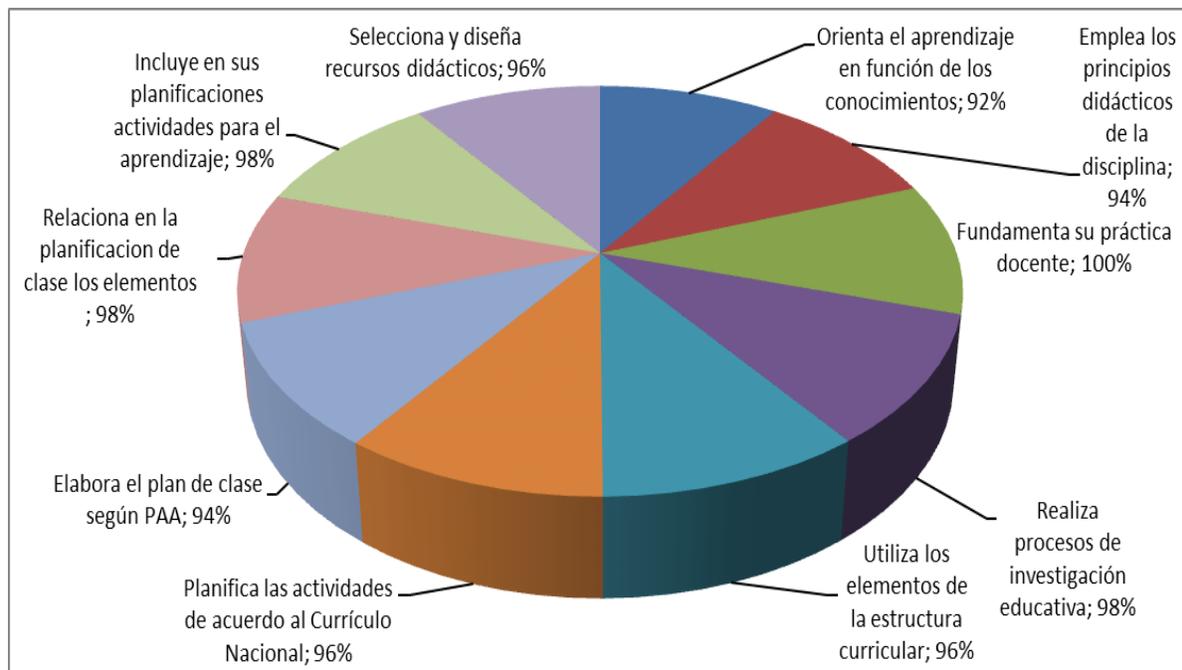


Figura 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

El presente gráfico muestra con una importancia del 100%, que los docentes fundamentan su práctica docente, así: Las pedagogías centradas en el enseñante han generado en los últimos tiempos investigaciones, prácticas y modelos que ayudan a entender la evolución y los cambios en su pensamiento y cultura profesional.

“La formación docente tiene mucho que ver con el desarrollo del currículo y con los procesos de reforma e innovación educativa. Dentro de éste, adquieren especial relevancia las modalidades de formación en el centro y reflexión sobre la práctica” (Contreras, 1996, pp. 92-99).

Sin embargo, habrá que seguir insistiendo en la orientación de aprendizajes en función de los conocimientos que tenga el alumno, ya que la misma se da solamente en un 92%.

3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Tabla 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
TOTAL		97,20	
PROMEDIO		9,72	97%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil “Paseo por el Sol” y Colegio Montpellier International.

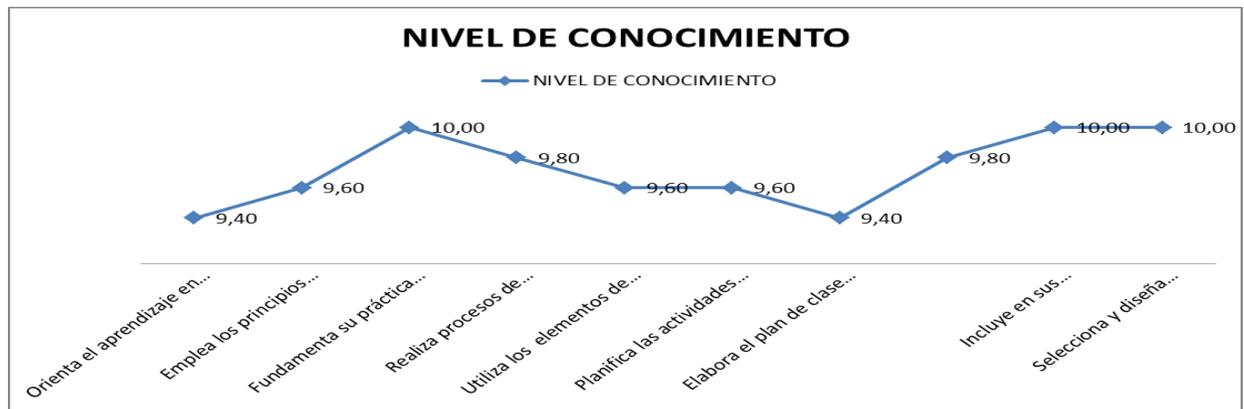


Figura 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente. Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil “Paseo por el Sol” y Colegio Montpellier International.

En la tabla 9 se observa que los docentes cuentan con un nivel del 100% al seleccionar y diseñar recursos didácticos, al incluir en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y al fundamentar su práctica docente, a su vez deben mejorar su práctica al orientar el aprendizaje de sus alumnos en función de sus conocimientos, así “Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros” (Ministerio de Educación, 2012, p. 11).

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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.

Tabla 10: 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	9,91	94%	99%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	9,82	98%	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	9,36	92%	94%
	TOTAL	28,40	29,09		
	PROMEDIO	9,47	9,70	95%	97%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil “Paseo por el Sol” y Colegio Montpellier International.

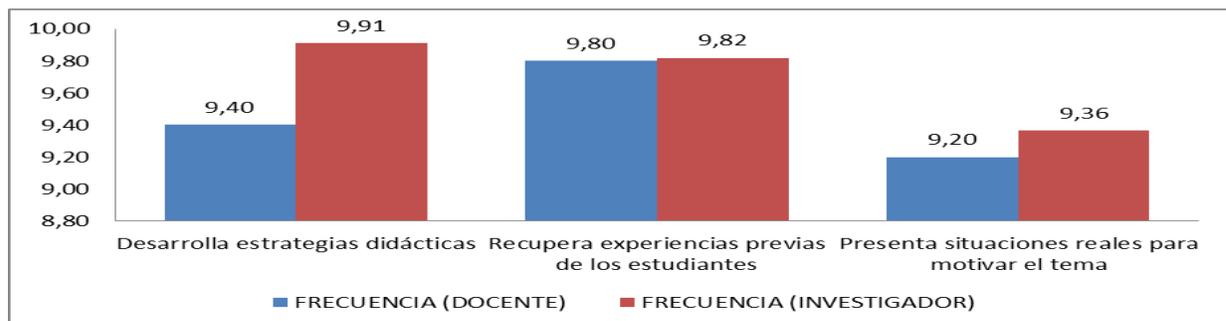


Figura 10: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

En cuanto a la presente tabla según las observaciones por parte del investigador, se obtienen 99 y 98% en lo que respecta al desarrollo de estrategias didácticas y de recuperación de experiencias previas de los estudiantes; asimismo desde la percepción del docente se obtienen porcentajes de 94 y 98% en los ítems antes mencionados. Se debe sin embargo prestar mayor atención al momento de presentar los temas en clase, explicándolos en base de situaciones y ejemplos reales con el fin de que el aprendizaje del alumno se origine de manera vivencial, ya que el porcentaje de las observaciones realizadas por el investigador es de 94%, y según la percepción del docente es de 92% siendo las más bajas en estos niveles, por estas situaciones es necesario "Crear situaciones que requieran del uso del conocimiento de los conceptos, de los fenómenos, principios, de las reglas y los procedimientos de las disciplinas en diferentes contextos y plantear la producción de tareas genuinas y de problemas reales propios de las disciplinas con el fin de promover la interacción con el mundo real" (Anijovich, Rebeca & Mora, Silvia, 2009, p. 10).

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.

TABLA 11: 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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NOTA (DOCENTE)	NOTA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	9,64	98%	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	9,36	92%	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	9,36	96%	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	9,55	94%	95%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	10,00	98%	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	9,82	96%	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	9,36	94%	94%
	TOTAL	66,80	67,09		
	PROMEDIO	9,54	9,58	95%	96%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

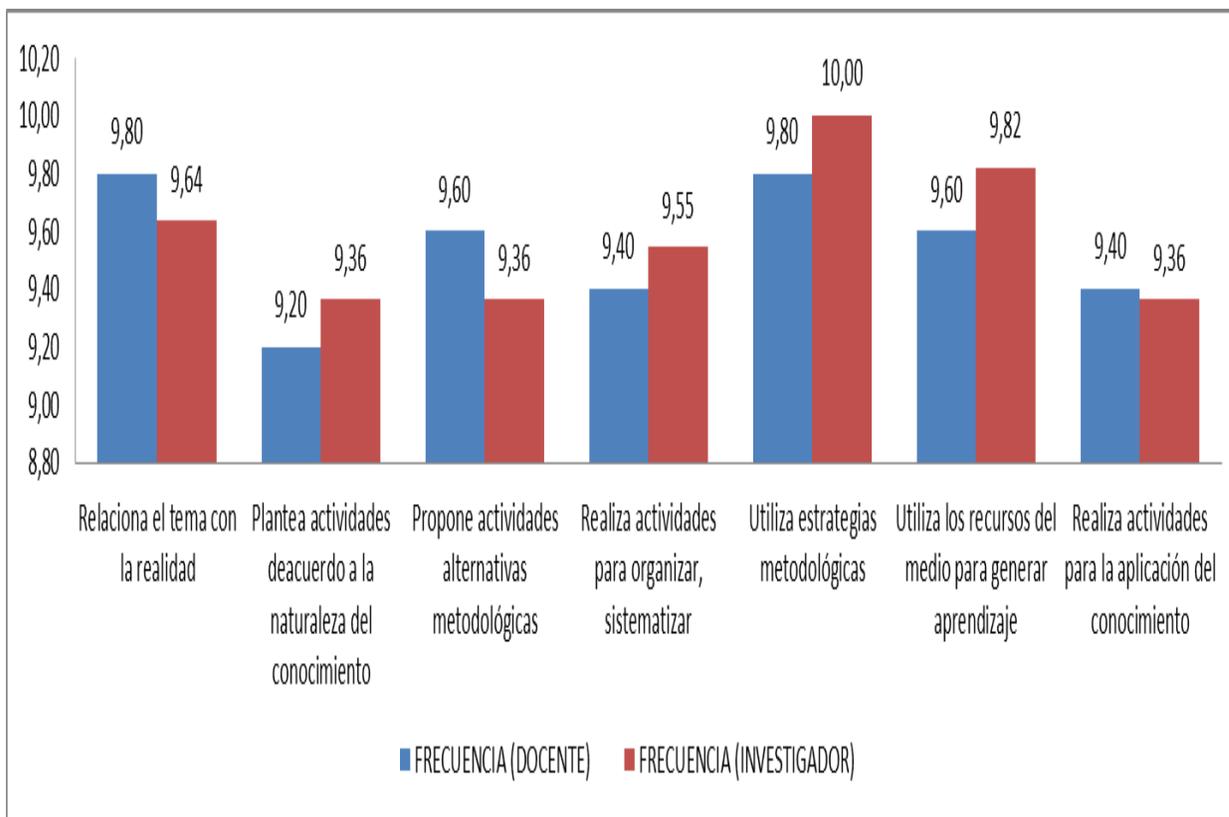


Figura 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje Desarrollo.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

En un 98% el docente percibe tanto la utilización estrategias metodológicas como la relación de los temas con la realidad, sin embargo hace falta plantear las actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento de los estudiantes, ya que la el porcentaje percibido por el maestro es de 92%; esto se lo realiza a través de la aplicación de instrumentos de evaluación hacia los alumnos, con el fin de conocer el punto de partida del proceso de enseñanza. Así, Corroborando con el marco teórico: "El estudiante que inicia un nuevo aprendizaje lo hace a partir de los conceptos, concepciones, representaciones y conocimientos que ha construido en su experiencia previa y los utiliza como instrumentos de lectura y de interpretación que condicionan el resultado del aprendizaje. Este principio debe tenerse especialmente en cuenta en el establecimiento de ciencias de aprendizaje, pero posee también implicaciones para la metodología de la enseñanza y para la evaluación" (Coll, 1997, p. 35).

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.

TABLA 12: 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	8,91	98%	89%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	9,00	98%	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	8,75	98%	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	9,45	94%	95%
TOTAL		38,80	36,11		
PROMEDIO		9,70	9,03	97%	90%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

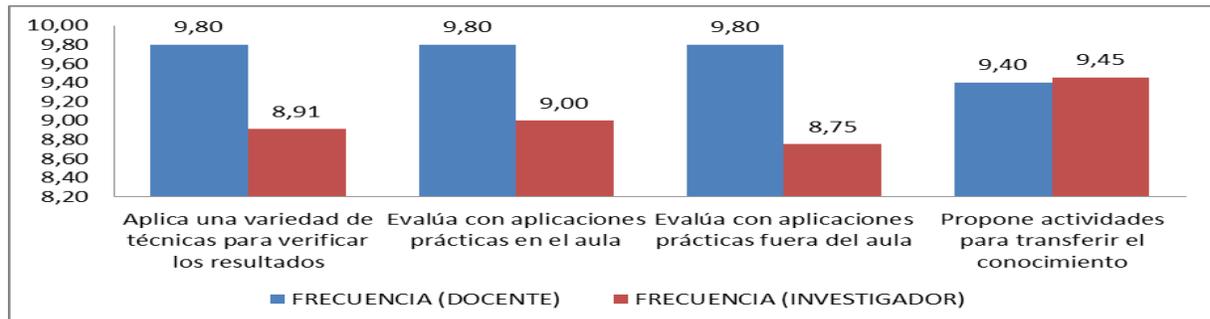


Figura 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

Analizando la presente tabla, se indica que los docentes aplican en un 98% una variedad de técnicas para verificar los resultados y para evaluar con aplicaciones prácticas tanto en el aula como fuera de ella, pero las frecuencias observadas por el investigador indican que la realidad es otra, obteniendo así el 88 y 90%, por lo que se hace imprescindible reforzar la evaluación con aplicaciones prácticas tanto fuera como dentro del aula, y al mismo tiempo se deben propiciar diversas e innovadoras técnicas para verificar los resultados mediante una evaluación que sea sobre todo coherente con el nivel en el que se encuentren los alumnos; todo esto se debe conseguir mediante un análisis reflexivo en cuanto a lo que tiene que ver la educación. De esta manera "La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente" (Caballero, 2008, p. 311).

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.

TABLA 13: 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,47	9,70	95%	97%
3.12	DESARROLLO	9,54	9,58	95%	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,70	9,03	97%	90%
TOTAL		28,71	28,31		
PROMEDIO		9,57	9,44	96%	94%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

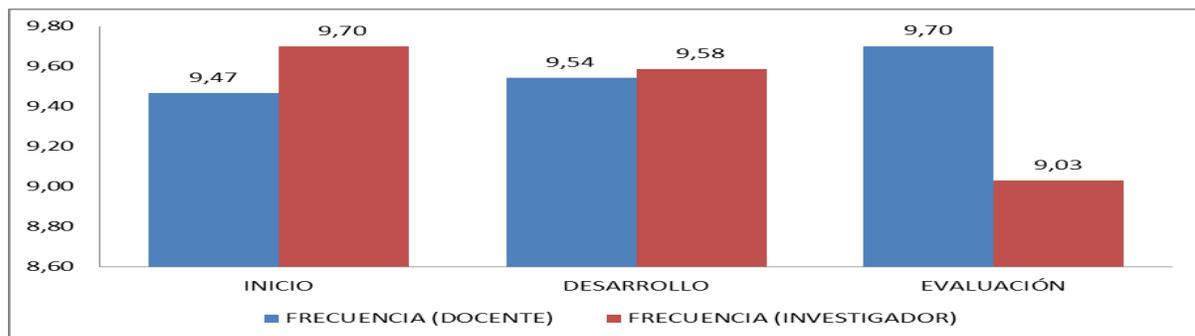


Figura 13: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Visión Global.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

Revisando con una visión global en cuanto a lo que tiene que ver a las tareas de inicio de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes en su autoevaluación indicaron poseer un 95% mientras que el porcentaje observado fue del 97%. Asimismo en lo que tiene que ver al desarrollo, tanto lo observado como lo autoevaluado indican porcentajes de 95 y 96% respectivamente. Sin embargo en el proceso de evaluación según las autoevaluaciones de los docentes, el porcentaje obtenido fue de 97%; pero al momento de observar, dicha frecuencia bajó a 90% siendo la frecuencia observada más baja y por lo tanto donde los docentes deben prestar mayor atención al momento de su ejecución. Los procesos y técnicas de evaluación, así como una evaluación acorde al nivel de los estudiantes, y al mismo tiempo que sea constante, son imprescindibles al momento de poner en práctica una enseñanza de calidad. "La evaluación no se cierra sobre sí misma, sino que pretende una mejora no solo de los resultados, sino de la racionalidad y de la justicia de las prácticas educativas" (Guerra, 1999, p. 10).

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.

TABLA 14: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	TOTAL	28,80	
	PROMEDIO	9,60	96%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.



Figura 14: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

Dentro de la percepción del docente, se observa que en la etapa de inicio de una clase, en un 98% la gran mayoría de docentes recuperan experiencias previas de los estudiantes, sin embargo es importante que presenten situaciones reales para motivar el tema, ya que el porcentaje en el que dan importancia a este tema está dado en un 94%; por lo que: "Un aprendizaje eficiente requiere, entre otras cosas, de la creación y mantenimiento de un ambiente que propicie el logro de los objetivos de la educación. En este contexto, el principal agente creador de estas condiciones es el docente, quien como uno de los responsables del proceso de formación, debe conocer qué cosas motivan a sus estudiantes a realizar determinadas actividades" (Seluy, 2010, p. 551). Tal como lo indica el autor, el papel del docente que busca la eficiencia en su continuo enseñar, debe propiciar a través de la motivación de sus estudiantes, diversas situaciones que dentro de la realidad, se acomoden al proceso de enseñanza – aprendizaje con el fin de alcanzar sus objetivos trazados.

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.

TABLA 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	67,00	
	PROMEDIO	9,57	96%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.



Figura 15: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desarrollo

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

Para la etapa del desarrollo de la clase, los docentes en un 98% acuden a la utilización de estrategias metodológicas pero como ya se ha indicado, hay que prestar atención al planteo de actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento ya que la importancia para este elemento se da en 92%. Es importante la utilización de los diversos recursos que el medio ofrece para generar el aprendizaje, sin embargo existe un nudo crítico que, de acuerdo al Plan Decenal de Educación se refiere a: "Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación" (Ministerio de Educación, p. 2). De ahí nace la importancia por mantener una debida actualización de las nuevas tecnologías para así aprovechar y optimizar la educación y por lo tanto mejorar el desempeño de los docentes en el Ecuador.

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.

TABLA 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	98%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	39,20	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

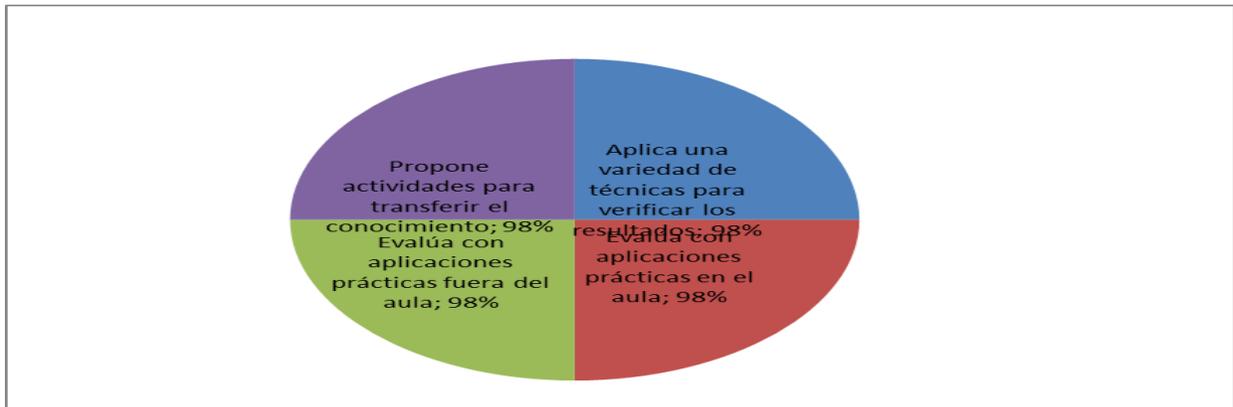


Figura 16: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

Dentro de la etapa de evaluación, se aprecia una homogeneidad en cuanto a la variedad de técnicas que se utilizan para verificar resultados, así como la realización de actividades tanto dentro como fuera del aula, y por último la proposición de actividades para transferir el conocimiento, alcanzando todos estos aspectos en una importancia del 98%. "En la actualidad, la evaluación educativa está llamada a ser el eje integrador, integrador y dinamizador de los procesos de enseñanza y de aprendizaje: los datos aportados por la evaluación educativa le pueden permitir al estudiante tener una nueva oportunidad para aprender lo que hasta entonces no había logrado; y al profesor una nueva ocasión para volver a enseñar aquello que los estudiantes no alcanzaron a comprender con las explicaciones anteriores" (Castillo & Cabrerizo, 2010, p. 16). La evaluación de calidad debe ser una constante en el proceso de enseñanza – aprendizaje, ya que permite el mejoramiento: coherente, pertinente, sostenible y continuo tanto en la educación de los estudiantes como en el quehacer del docente.

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.

TABLA 17: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,60	96%
3.12	DESARROLLO	9,57	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,80	98%
	TOTAL	28,97	
	PROMEDIO	9,66	97%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

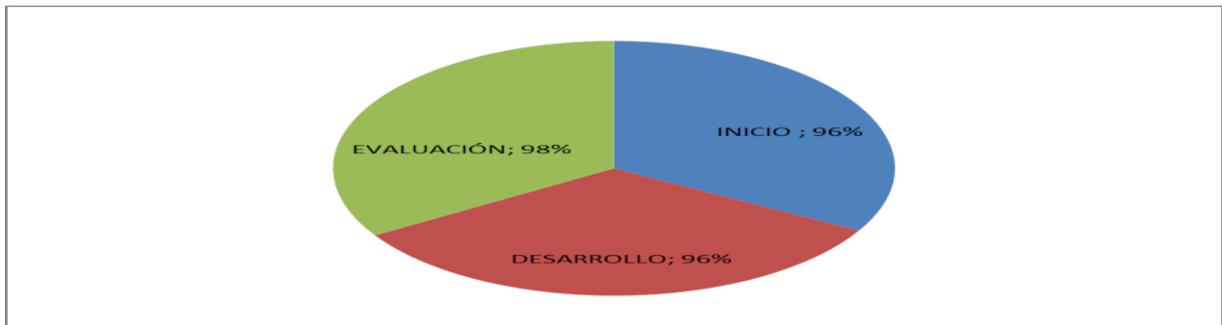


Figura 17: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Visión Global.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

Mediante la gráfica que muestra una visión global acerca del nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje; se analiza que para los docentes es muy importante el proceso de la evaluación, con un resultado del 98%, bajando su nivel tanto en lo que se refiere al inicio de la clase como su desarrollo con resultados del 96% en ambos casos.

Es importante resaltar que los docentes deben ser reflexivos en su práctica, dando prioridad a todas sus labores desde el inicio de la clase, pasando por el desarrollo y su respectiva evaluación, sin descuidar la importancia que tiene cada una de dichas etapas en el proceso de enseñanza – aprendizaje y que serán útiles para la formación integral del niño.

“Los cambios que se están produciendo en la sociedad inciden en la demanda de una redefinición del trabajo del profesor y seguramente de la profesión docente, de su formación y de su desarrollo profesional” (Marcelo García, 2006, p. 20).

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.

TABLA 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	28,60	
	PROMEDIO	9,53	95%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

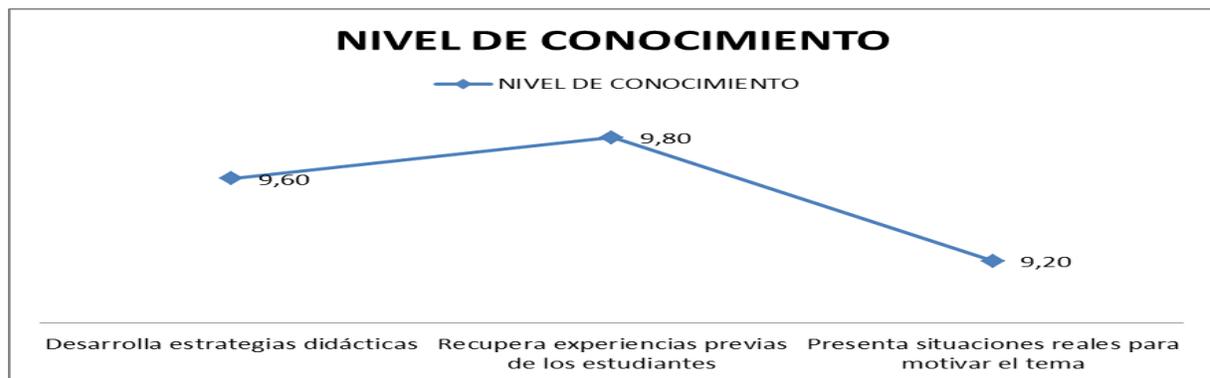


Figura 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

Se empezará el análisis de esta gráfica con la siguiente cita: "Así pues, surge la conveniencia de crear situaciones reales o simuladas en que los niños o los jóvenes tengan posibilidades de llevar a cabo todas las operaciones propias de la argumentación y ejercitarse en las estrategias implicadas" (Camps & Dolz, 1995, p. 7). Ya que en un 92% los docentes presentan situaciones reales para motivar el tema en el periodo de inicio de su clase.

Es imprescindible que los docentes se acojan a la realidad con el propósito de que el alumno la comprenda, y a su vez realice análisis, síntesis y argumentaciones acerca de la misma. Son muy importantes los hechos tangibles, ya que así el alumno podrá crear sus propias argumentaciones sobre determinado tema, abandonando la necesidad de repetir mecánicamente la enseñanza impartida por el docente.

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.

TABLA 19. 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10,00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
TOTAL		68,20	
PROMEDIO		9,74	97%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

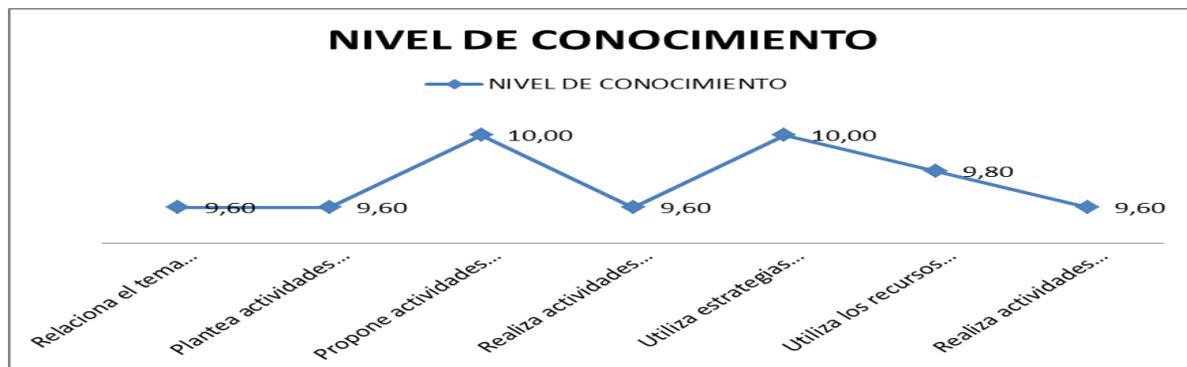


Figura 19: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desarrollo.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

El porcentaje de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje al proponer actividades alternativas metodológicas en su etapa de desarrollo es total con un nivel de conocimiento del 100%, y con el fin de conseguir una excelencia educativa, se ha de relacionar el tema con la realidad, proponiendo actividades que estén acordes a la naturaleza del conocimiento y realizando un sinnúmero de actividades que permitan al alumno organizar y sistematizar cada uno de sus conocimientos, de esta forma: "Los conocimientos en nuestros días, tienen fecha de caducidad; y ello nos obliga, ahora más que nunca, a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje" (Marcelo García, 2006, p. 37).

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.

TABLA 20. 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	39,40	
	PROMEDIO	9,85	99%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.



Figura 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

En los resultados de la presente tabla referida a la evaluación; el nivel de conocimiento por parte del docente al momento de evaluar con aplicaciones prácticas tanto en el aula como fuera de ella es de 100%, pero en lo que respecta al nivel de comprensión por proponer actividades para transferir el conocimiento, el porcentaje obtenido fue de 96%.

Así, Graells (2000) manifiesta que una de las principales funciones de los docentes es: "Preparar las clases.- Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes" (p. 3).

Es de gran importancia que en cada clase se propongan diversas e innovadoras actividades con un sinnúmero de estrategias y con el fin de cumplir cada uno de objetivos propuestos en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

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.

TABLA 21: 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	100%
	TOTAL	29,80	
	PROMEDIO	9,93	99%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

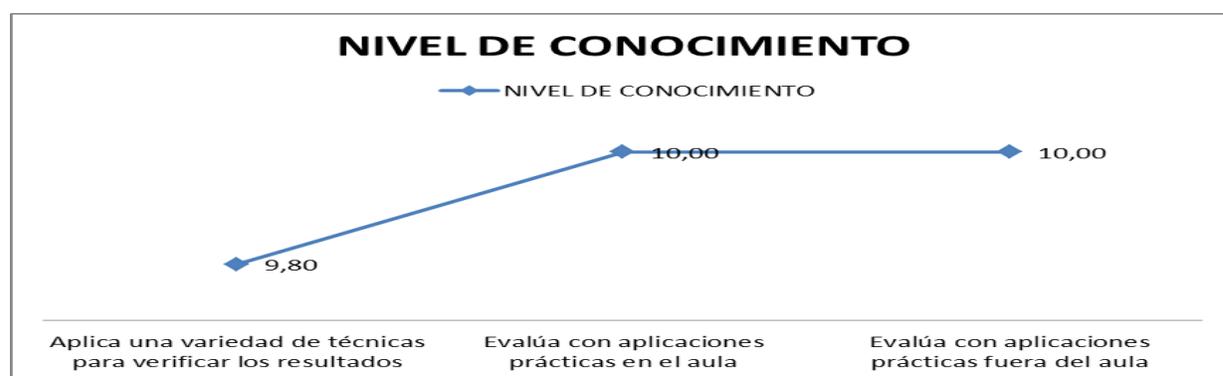


Figura 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Visión Global.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

Con una visión global del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje de la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, al momento de evaluar tanto fuera como dentro del aula, se mira una homogeneidad y un amplio conocimiento del 100% por parte de los docentes investigados.

Sin embargo habrá que tomar en cuenta todo lo que tiene que ver con las diversas técnicas de evaluación, mismas que exigen una redefinición del trabajo del docente con el fin verificar los resultados obtenidos por parte del estudiante, ya que en este aspecto se obtuvo un 98%.

Para que todo aquello se cumpla, existen algunos estándares de desempeño profesional que aseguran una educación de calidad en el Ecuador.

“Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros” (Ministerio de Educación, 2012, p. 11).

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

TABLA 22: Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	DE CONOCIMI
Inicio	9,47	9,60	9,53
Desarrollo	9,54	9,57	9,74
Evaluación	9,70	9,80	9,85

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil “Paseo por el Sol” y Colegio Montpellier International.

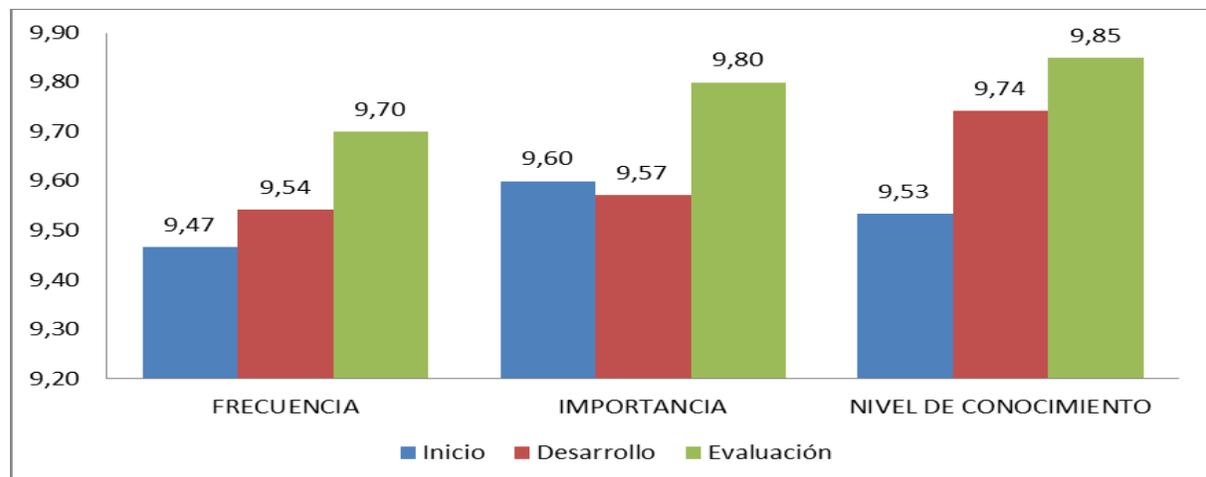


Figura 22: (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil “Paseo por el Sol” y Colegio Montpellier International.

En la presente tabla que se refiere a resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se observa que al momento de la evaluación de la clase, los docentes adquirieron una mayor: frecuencia, importancia, así como nivel de conocimiento, un resultados de 9,70; 9,80 y 9,85 respectivamente.

No siendo así en el periodo del inicio de la clase, donde es muy importante que los docentes recuperen experiencias previas y empiecen la clase motivando al alumno a la adquisición de nuevos aprendizajes, fundamentándose en variadas e innovadoras técnicas que sean capaces de captar de la mejor manera la atención total del alumno.

Corroborando este aspecto, Seluy (2010) manifiesta que “Un aprendizaje eficiente requiere, entre otras cosas, de la creación y mantenimiento de un ambiente que propicie el logro de los objetivos de la educación. En este contexto, el principal agente creador de estas condiciones es el docente, quien como uno de los responsables del proceso de formación, debe conocer qué cosas motivan a sus estudiantes a realizar determinadas actividades” (p. 551).

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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.

TABLA 23. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	10,00	92%	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	6,55	92%	65%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	6,50	86%	65%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	6,17	88%	62%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	9,55	96%	95%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	8,55	98%	85%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	9,73	98%	97%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	9,82	94%	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	9,82	94%	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	10,00	98%	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	9,91	92%	99%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	9,91	92%	99%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	10,00	96%	100%
	TOTAL	121,60	116,48		
	PROMEDIO	9,35	8,96	94%	90%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil “Paseo por el Sol” y Colegio Montpellier International.

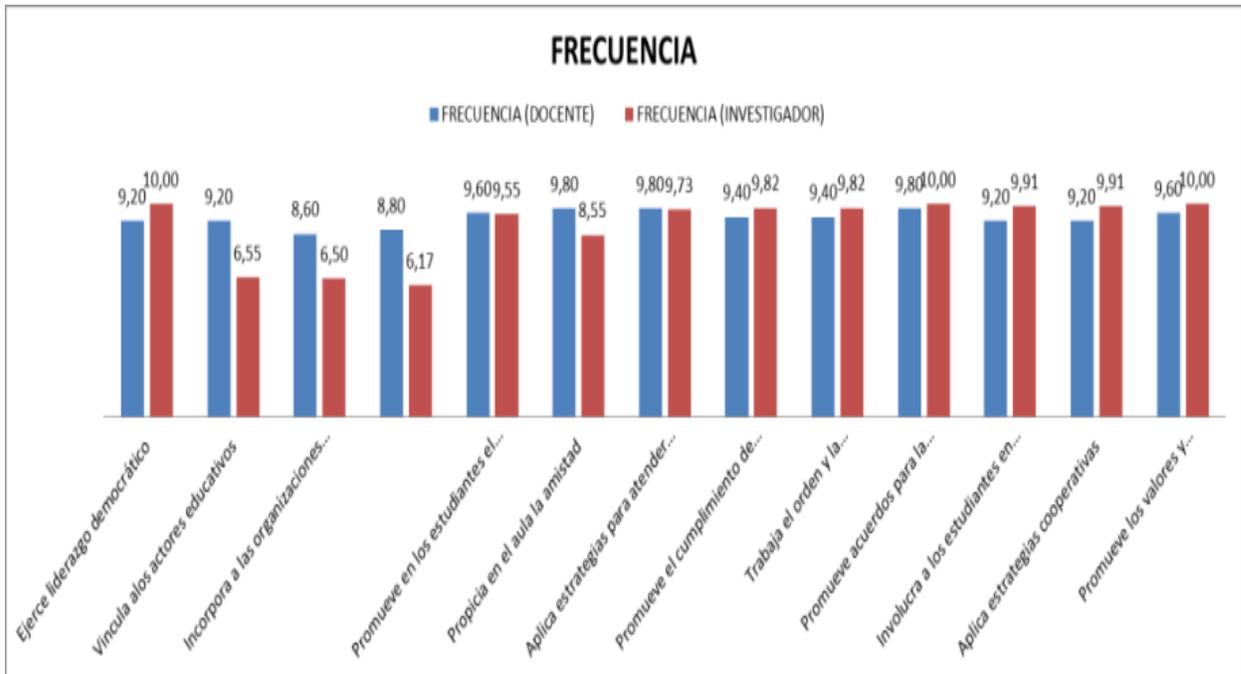


Figura 23: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

En la autoevaluación realizada por los docentes, dentro del ámbito de liderazgo, éstos indican alcanzar un nivel alto en cuanto a propiciar la amistad en el aula en un 98%, promoviendo acuerdos para la convivencia armónica y aplicando estrategias también para atender las necesidades de los alumnos; sin embargo indican falencias en cuanto a incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, asimismo en cuanto a promover acciones orientadas al servicio. Estas últimas también han sido las apreciaciones de la investigadora, marcando así un porcentaje de 65% en lo que tiene que ver con la observación.

Con el objetivo de promover acciones que van orientadas al servicio, el gobierno ecuatoriano ha formulado una serie de estándares de desempeño profesional que parten fundamentalmente dentro de las acciones del Buen Vivir y que cada profesional docente debe ser capaz de comprenderlos, analizarlos, interiorizarlos e interpretarlos.

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 (Ministerio de Educación, p. 11).

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

TABLA 24: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		122,40	
PROMEDIO		9,42	94%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

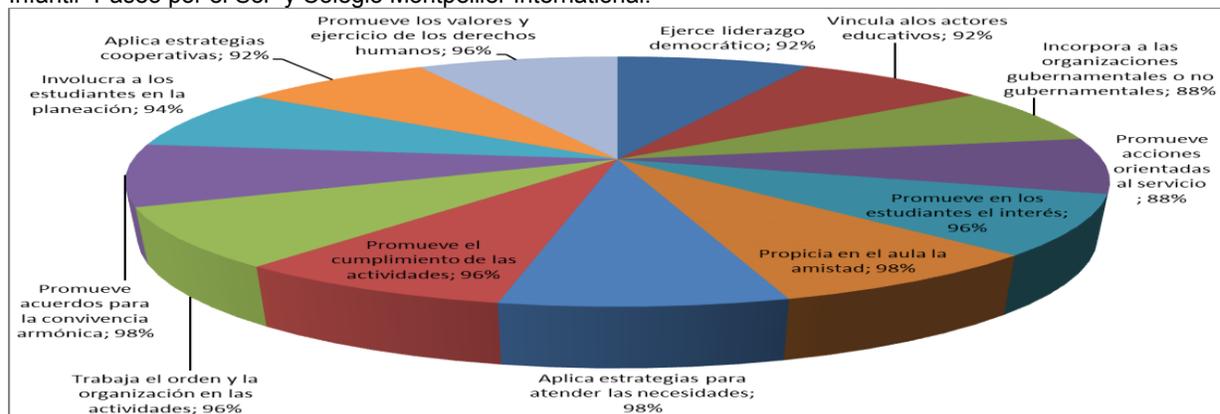


Figura 24: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

Para los docentes, es fundamental propiciar la amistad dentro del aula, así como aplicar estrategias para atender necesidades, alcanzando cada uno de estos ámbitos un 98%; sin embargo y tal como se analizó en la gráfica anterior, se deben tomar más en cuenta las acciones orientadas al servicio y a la comunidad, así como la incorporación a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Al corroborar esta información con el marco teórico, la gestión educativa debería ser "Re definible en el sentido de rediseñar la

estructura a nivel central, regional y comunal, proponiendo la creación de redes escolares mediante convenios de distintas organizaciones: sociales, municipios, religiosas, universidades, etc. Ser sociales, tratando de fomentar una formación de valores, luchando con el egoísmo, la falta de colaboración y la competitividad extrema que subyacen en nuestros tiempos” (Alvarado Oyarce, 1999, pp. 207-212).

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

TABLA 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		124,80	
PROMEDIO		9,60	96%

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil “Paseo por el Sol” y Colegio Montpellier International.

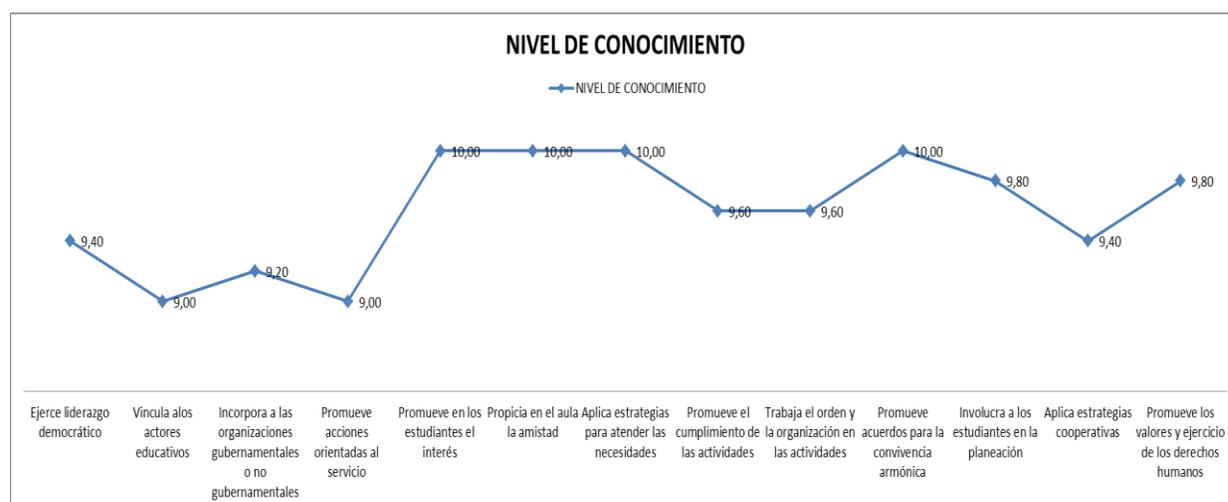


Figura 25: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil “Paseo por el Sol” y Colegio Montpellier International.

En cuanto al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación, con un alto horizonte del 100%, se observa que los maestros propician en el aula la amistad, aplican estrategias para atender necesidades, promueven acuerdos de convivencia armónica y promueven en los estudiantes el interés.

No se deben desmerecer los demás aspectos de este ámbito, debiéndose convertir éstos en un solo eje integrador que cumpla con los objetivos de la educación. Es importante el establecimiento de vínculos con la comunidad, con el fin de promover acciones orientadas al servicio, ya que aspecto alcanzó un 90%. Asimismo todos los actores educativos deben estar presentes al momento de hacer educación. Esta vinculación es muy importante, ya que favorecerá al desempeño profesional del docente y será un referente para el aprendizaje del alumno.

“Un buen liderazgo es determinante para lograr los propósitos que resultan fundamentales para la calidad educativa, la transformación de la organización y el funcionamiento interno de las escuelas, así como de la gestión de la función supervisora; el desarrollo de una gestión institucional centrada en la escuela y el aseguramiento de los aprendizajes y, en general, el alineamiento de toda la estructura educativa hacia el logro educativo” (Escalante, Ramos, Villa, Aranda & Gallegos, 2009, p. 90).

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

TABLA 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LA			
ÁMBITO	SECCIÓN	CUENCIA (DOCENCIA)	INVESTIGACIÓN
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,47	9,70
	Desarrollo	9,54	9,58
	Evaluación	9,70	9,03
	Visión Global	9,57	9,44
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,35	8,96

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil “Paseo por el Sol” y Colegio Montpellier International.

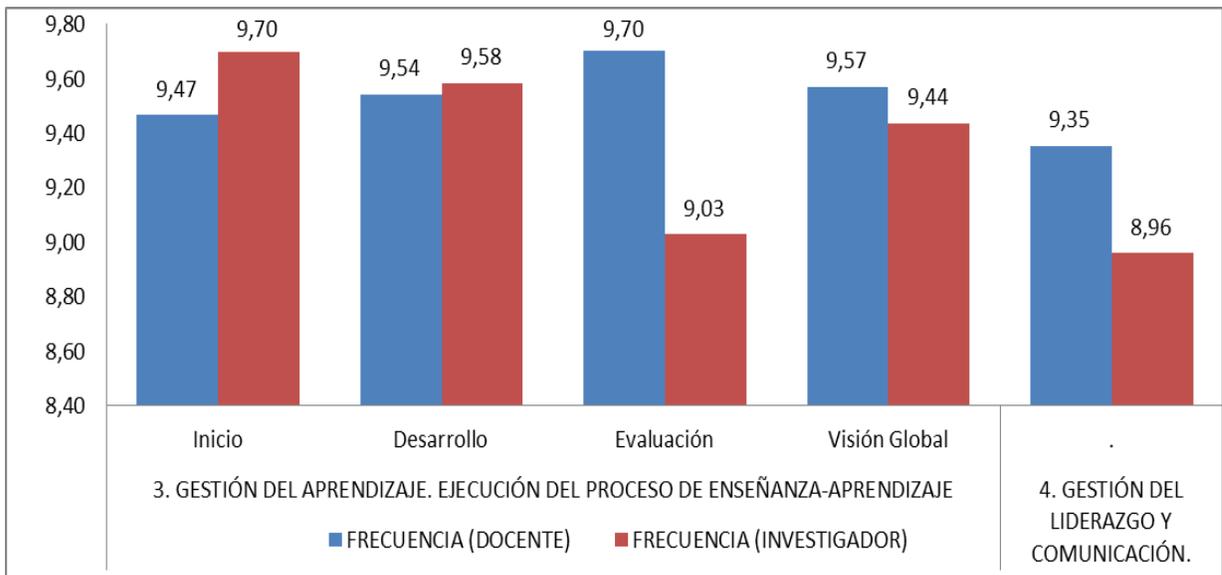


Figura 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil "Paseo por el Sol" y Colegio Montpellier International.

En el análisis del presente gráfico que muestra la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, se observa prácticamente una homogeneidad en la perspectiva del docente e investigador en cuanto al inicio y desarrollo de la clase, así como en la visión global; no siendo así en lo que tiene que ver con la evaluación de la clase y en el aspecto de la gestión del liderazgo y comunicación. Con respecto a la evaluación, los docentes opinan que su frecuencia está dada en un porcentaje de 9,70, sin embargo se observó una frecuencia de 9,08, ya que muchas veces ésta no se realizó ya sea por cuestión tiempo u otros factores como la falta de atención, de motivación o cansancio por parte de los alumnos. En el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación, la frecuencia autoevaluada por los docentes fue de 9,35, sin embargo en la observación se obtuvo un 8,87, esto se debió asimismo a la falta de motivación por parte de los docentes y al mismo tiempo de la escasa trasmisión de motivación hacia sus alumnos. Un clima propicio en el aula, una interacción profesor – alumno adecuada, y una óptima y continua transferencia de motivación hacia el alumno, son factores que hacen posible una educación de calidad basada en la formación íntegra del estudiante.

“El contexto interaccional en el aula –la interacción profesor-alumno/alumno-alumno constituye un modo de relación que tiene importantes consecuencias para la formación de los estudiantes, tanto en lo personal como en lo académico, en los distintos niveles del sistema educativo,

incluida la educación superior. La percepción que tienen los estudiantes de sus relaciones interpersonales con los profesores sería lo que mayor impacto tiene en ellos, y no el contenido o materia de estudio” (Ibáñez, 2002, pp. 31-45).

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

TABLA 27: Desempeño profesional del docente (análisis global)

1. GESTIÓN LEGAL.	9,45	9,38	9,45
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,54	9,50	9,64
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,62	9,62	9,72
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,57	9,66	9,93
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,35	9,42	9,60

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil “Paseo por el Sol” y Colegio Montpellier International.

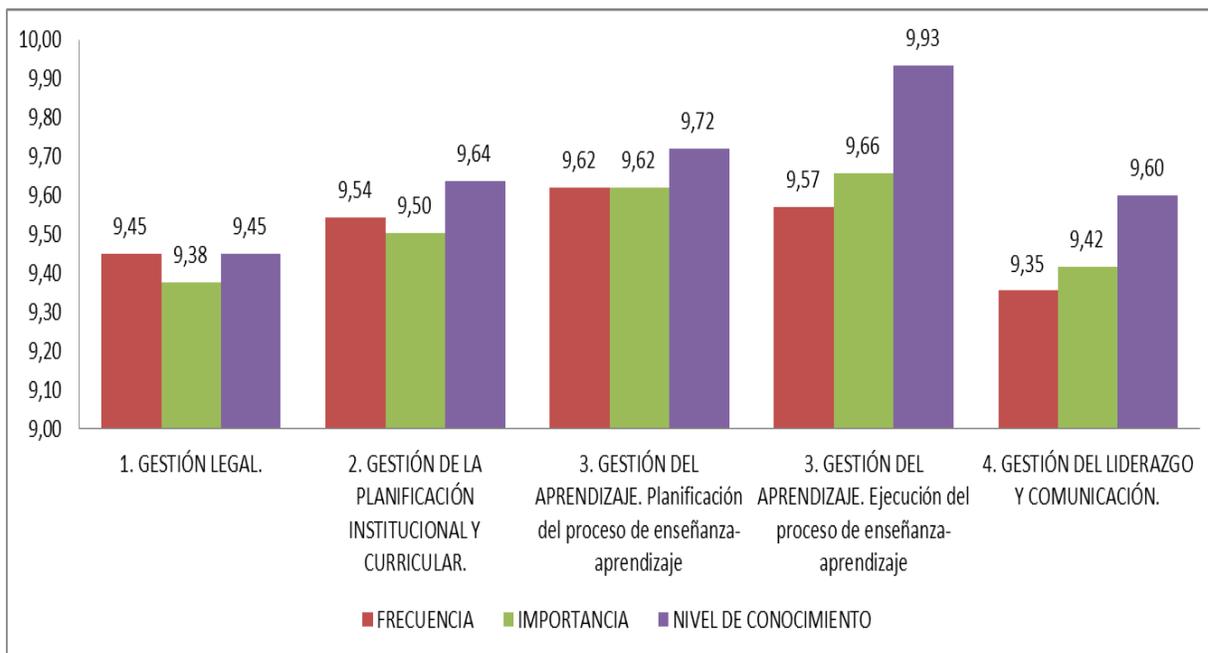


Figura 27: Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente.- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Centro Infantil “Paseo por el Sol” y Colegio Montpellier International.

Mediante este análisis global, se demuestra que la frecuencia observada por la investigadora en lo que respecta a la gestión del liderazgo y comunicación es la más baja, dando como resultado un 9,35; siguiendo luego la gestión legal con 9,45 y viniendo luego las demás. Sin embargo, el nivel de importancia para los maestros en cuanto a la gestión legal se determina con un mínimo nivel de 9,38; siguiendo la gestión del liderazgo y comunicación con una importancia de 9,42; y después vienen las demás ocupando niveles más altos, tal como es el caso de la gestión de aprendizaje al que los docentes dan una importancia de 9,66.

Por último, en cuanto al nivel de conocimiento, en lo que tiene que ver a la gestión legal, éste alcanzó el nivel más bajo, dando como resultado 9,45; siguiéndole la gestión del liderazgo y comunicación con un nivel de 9,60; siendo la gestión de aprendizaje, el nivel de conocimiento más alto, dando un resultado de 9,93.

Ello indica que el docente debe ser reflexivo en cuanto a su práctica en cada uno de los niveles establecidos: Gestión legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. Además es importante la determinación de un análisis FODA en cuanto a su práctica, así, las debilidades y amenazas con respecto a su desempeño se las puede convertir en fortalezas y oportunidades que serán el referente principal para un óptimo desempeño docente.

“Las pedagogías centradas en el enseñante han generado en los últimos tiempos investigaciones, prácticas y modelos que ayudan a entender la evolución y los cambios en su pensamiento y cultura profesional. La formación docente tiene mucho que ver con el desarrollo del currículo y con los procesos de reforma e innovación educativa. Dentro de éste, adquieren especial relevancia las modalidades de formación en el centro y reflexión sobre la práctica” (Contreras, 1996, pp. 92-99).

CONCLUSIONES

En cuanto a la **gestión legal** se concluye que los docentes aplican, conocen y dan la importancia que el Código de Convivencia Institucional tiene. También se concluye que los docentes concientizan a sus estudiantes el cumplimiento del reglamento y más disposiciones legales emanadas por el Ministerio de Educación y aplicadas dentro de cada una de sus instituciones educativas.

Por otro lado, se observa que en la elaboración del Código de Convivencia Institucional no ha habido la participación de los docentes, haciendo de éste, un documento de poca importancia.

En el ámbito de la **gestión de la planificación institucional y curricular** se concluye que los docentes tienen la suficiente experiencia en lo que a administración educativa se refiere, de tal manera que la planificación de su clase va directamente al mejoramiento de captar los conocimientos de los estudiantes, de tal manera que se cumplen y se alcanzan los objetivos establecidos en el mismo.

Por otro lado también cuentan con una importante participación en la elaboración del PEI, fomentando a cabalidad tanto su cumplimiento como cada uno de sus objetivos.

Se concluye en el ámbito de la **gestión de aprendizaje** que los docentes utilizan siempre estrategias, realizando actividades con el propósito de facilitar el aprendizaje de sus alumnos, indudablemente racionalizando tiempos y recursos didácticos que permiten alcanzar con éxito los objetivos escolares.

Se concluye además que los docentes fundamentan claramente su práctica docente mediante la realización de procesos de investigación educativa, mismos que siempre están a la par con las innovaciones tecnológicas y que permiten de esta manera perfeccionar la tarea educativa.

Con referencia al ámbito de la **gestión del liderazgo y comunicación**, se concluye que el docente aplica su liderazgo prestando mucha atención a las necesidades de cada uno de sus alumnos, presentándose así como un amigo, y utilizando en la comunicación términos que están a su alcance, propiciando por lo tanto actividades interesantes y motivadoras en las actividades que ellos realizan.

Sin embargo se evidencia como conclusión, la falta de incorporación a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, además del poco conocimiento e importancia que otorgan los docentes a las acciones orientadas al servicio de las comunidades.

Por último, se evidencia la escasa aplicación de estrategias cooperativas, así como la poca importancia que otorgan los docentes en lo que tiene que ver con la vinculación a los actores educativos; es por ello que se ha creado una interesante e innovadora propuesta en aras del mejoramiento del ámbito del liderazgo y comunicación.

Con alusión al **desempeño profesional del docente**, se concluye que los maestros otorgan una especial importancia en cuanto a la gestión del aprendizaje (planificación y ejecución), siendo muy cuidadosos al momento de utilizar estrategias metodológicas aprovechando de esta manera los recursos tecnológicos que el medio les brinda con el fin de generar aprendizajes eficientes. Lo mismo ocurre con la gestión de planificación institucional y curricular al momento de planificar su clase y seleccionar cada uno de los recursos didácticos con los que asumirá su tarea educativa.

Se concluye asimismo la falta de conocimiento y frecuencia en cuanto a diversos aspectos que conforman la gestión legal, como por ejemplo en lo que se refiere a la aplicación de los deberes del estado y los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y a la poca pertinencia en la construcción del Código de convivencia Institucional. Asimismo se concluye con la evidencia de escasos niveles de frecuencia y conocimiento en diversos aspectos del ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación.

RECOMENDACIONES

En relación al ámbito de la **gestión legal**, se sugiere que los docentes se involucren en la construcción del Código de Convivencia Institucional, aportando ideas, estrategias, conocimientos y experiencias vivenciales con el fin de que se sientan partícipes y corresponsables de su cumplimiento y se logre una convivencia armónica en la institución educativa.

Con respecto a la gestión es pertinente también que los docentes identifiquen claramente cada uno de los niveles del sistema educativo ecuatoriano, todo esto apoyándose en charlas cuyo objetivo sea el de fomentar y transmitir dichos conocimientos.

En referencia al ámbito de la **gestión de la planificación institucional y curricular**, es imprescindible que los docentes cuenten con un adecuado diseño de instrumentos con el apoyo de todos y cada uno de sus colegas, mediante socializaciones e intercambiando conocimientos y conceptos pedagógicos que dan lugar al mejoramiento de esta práctica. Se recomienda destinar un tiempo en el que los docentes de las distintas especialidades compartan sus

criterios de planificación, ejecución, y evaluación a través de conceptos, de lluvia de ideas y de exposición de casos reales con el fin de validarlos y crear juntos innovadoras técnicas que permitan un seguimiento en la adquisición del conocimiento, con el único propósito de alcanzar los objetivos institucionales.

Se recomienda que al realizar la planificación, los docentes utilicen algunos elementos, principalmente bibliografías que estén acordes al avance científico actual, considerando los constantes cambios que se dan en la sociedad y seleccionando así los recursos más adecuados en cada momento según sus contenidos, objetivos, destrezas y hasta contexto.

En cuanto al ámbito de **gestión de aprendizaje**, se sugiere aplicar distintas, variadas e innovadoras estrategias con el objetivo de que el estudiante descubra sus conocimientos mediante conexiones entre los aprendizajes previos y los nuevos conocimientos.

Se sugiere a los docentes mantener una debida actualización tanto en lo que se refiere a las nuevas tecnologías de información como a las innovaciones pedagógicas para así optimizar la educación y aprovechar al máximo los valores comunicativos, motivadores e informativos con los que cuentan dichas tecnologías.

En cuanto al ámbito de la **gestión del liderazgo y comunicación** se sugiere primeramente incrementar en el alumno la formación basada en valores, ilustrando un tipo de valor con una frecuencia determinada con el objetivo de conceptualizarlo, analizarlo y establecer su nivel de importancia a través de distintos métodos, técnicas y estrategias sumamente motivadoras en las que los estudiantes se fundamenten y las pongan en práctica. Se sugiere que los maestros alcancen el liderazgo en el grupo de sus estudiantes, no por imposición sino en forma democrática, utilizando la comunicación directa, misma que se logrará mediante la práctica de una serie de actos que se cumplirán a través de la comunicación.

Se hace necesario y obligatorio incorporar a las organizaciones gubernamentales en la gestión institucional, por cuanto existen institucionalmente muchos limitantes que con la presencia de dichas organizaciones, podrían darse solución. Finalmente se recomienda que las instituciones educativas salgan a la comunidad, es decir, que los problemas que se encuentren en la comunidad sean como propios de la institución educativa, comprometiéndose hacer presencia en la solución de los mismos.

Se recomienda la necesidad de aplicar estrategias cooperativas y vincular asimismo a los actores educativos, innovando de esta manera ciertas prácticas de liderazgo y comunicación, que resultan imprescindibles para obtener un desempeño profesional con calidad.

En cuanto al **desempeño profesional del docente**, se recomienda continuar y a su vez mejorar los niveles de frecuencia e importancia con las que los docentes planifican su clase, así como nunca quedarse al margen en lo que a innovaciones tecnológicas se refiere, con el fin de avanzar en conocimientos y mantener una adecuada motivación en el alumno, para lograr su desarrollo íntegro en cada uno de los aspectos de su vida.

Como última recomendación está la interiorización del docente en cuanto a los diversos aspectos que incluyen tanto la gestión legal como la gestión del liderazgo y comunicación; debido a que su labor no se limita en impartir conocimientos, sino en mantenerse informado y a su vez socializar en cada uno de los aspectos que engloban su desempeño en general.

Bibliografía

Aguaded, J. I. (1999). *Convivir con la televisión*. Paidós.

Alvarado Oyarce, O. (1999). *Política educativa: conceptos, reflexiones y propuestas*. Universidad César Vallejo. Trujillo–Perú.

Apáez, M. R., & Jaime, M. P. R. (2006). *Guía para el desarrollo de competencias docentes*. Trillas.

Asamblea Nacional, E. (2008). Obtenido de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Ávila, R., & Camargo, M. (1999). *TRAS LA HUELLA DE LOS PEI EN EL LABERINTO DE LA CULTURA ESCOLAR*. Recuperado de <http://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=los+maestros+y+el+PEI&btnG=&lr=>

Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. *Actas VIII reunión de ADEME*, (págs. 25-46). Madrid.

Bolívar, A. (2006). Familia y escuela: dos mundos llamados a trabajar en común. *Revista de educación*, 119-146.

Caballero, S. (2008). *La Gestión del Aprendizaje*. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v7n21/art15.pdf>

Calderón G, Castaño G. (2005). *Investigación en Administración en América Latina: Evolución y Resultados*. Manizales, Colombia: TAURO.

Cámere, E. (2009). *La Relación profesor-alumno en el aula*. 2009: Entre Educadores.

Castillo, S & Cabrerizo, J. (2010). *EVALUACIÓN EDUCATIVA DE APRENDIZAJES Y COMPETENCIAS*. México: PRENTICE-HALL.

Chiroque Chunga, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Instituto de Pedagogía Popular.

Coll, C. (1997). *Psicología y currículum*. México: Paidós.

Collazo, R. (s.f.). La evaluación del desempeño docente desde las políticas neoliberales: Una visión hermenéutica crítica. *Visión Magisterial*, 8.

Comercio, E. (9 de Abril de 2009). Formación docente, requisito de calidad. *El Comercio*.

Contreras, J. (1996). Teoría y práctica docente. *Cuadernos de pedagogía*.

Day, C. (2006). *Pasión Por Enseñar/Passion for Teaching: La Identidad Personal Y Profesional Del Docente Y Sus Valores (Vol. 4)*. Narcea Ediciones.

de Calidad, P. E. (2009). Modelo de Gestión Educativa Estratégica.

Dolz, J. (1995). *Enseñar a argumentar: un desafío para la escuela actual*.

Duhalde, M. A., & Cardelli, J. . (2001). *Formación docente en América Latina. Una perspectiva político-pedagógica*.

Epstein, J. L. (2001). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools*. 5500 Central Avenue, Boulder, CO 80301.: Westview Press.

Escalante, Ramos, Villa, Aranda & Gallegos. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Programa Escuelas de Calidad*. México, D.F.

Escalante, Ramos, Villa, Aranda & Gallegos. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Recuperado de <http://www.sepen.gob.mx/pec/MatGestModulo1.pdf>

Font, C. M., Cabaní, M. L. P., Muñoz, M. P., i Muntada, M. C., & Badia, M. C. (1994). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje: formación del profesorado y aplicación en la escuela*. México: Graó.

Gauthier, C. (2006). La política sobre formación inicial de docentes en Québec. *Revista de educación*, 165-185.

Gómez, Á. I. (2010). Aprender a educar. Nuevos desafíos para la formación de docentes. . *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 37-60.

Gómez, Á. P. (1998). La cultura institucional de la escuela. *Cuadernos de pedagogía*.

Harold Knoontz & Heinz Wehrick. (1994). *Administración, una perspectiva global*. Naucalpan de Juárez. Edo. de México: Mc Graw Hill.

<http://www.jcc.unlugar.com/REGLAMENTO-GENERAL-DE-LA-LEY-DE-EDUCACION.pdf>. (s.f.). *Ley de Educación del Ecuador*.

Ibáñez, N. (2002). *Las emociones en el aula. Estudios pedagógicos*. Valdivia.

Ledo Royo, C. (2007). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodológico General Integral de Secundaria Básica*. Santiago de Cuba.

Loera, A. (2003). *Planeación estratégica y política educativa*. México.

López Cobo, I., & González Brito, A. I. (2012). INCIDENCIA DE RINACE EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN SOBREEFICACIA ESCOLAR EN AMÉRICA LATINA. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 10, núm. 3., 152-164.

Marcelo García, C. (2006). *Los profesores como trabajadores del conocimiento. Certidumbres y desafíos para una formación a largo plazo de la vida*. Alicante, CAM: F LARROSA MARTINEZ & M.D JIMENEZ ALEGRE.

- Martín, E. (1992). *Aula de Innovación Educativa*. Recuperado de <http://www.grao.com/revistas/aula/003-didactica-de-los-procedimientos--distintas-formas-de-elaboracion-y-gestion/los-instrumentos-de-planificacion-de-la-practica-docente>
- Ministerio de Educación y Cultura, E. (s.f.). Obtenido de http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf
- Ministerio de Educación, E. (s.f.). Recuperado de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Ministerio de Educación, E. (s.f.). Recuperado de <http://educacion.gob.ec/que-es-el-nuevo-modelo-de-gestion-educativa/>
- Ministerio de Educación, E. (31 de Marzo de 2011). Recuperado de <http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>
- Ministerio de Educación, E. (2012). Recuperado de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Ministerio de Educación, E. (2012). Recuperado de <http://educacion.gob.ec/estandares-de-gestion/>
- Ministerio de Educación, E. (2012). Obtenido de <http://www.slideshare.net/GFARO/modelo-de-gestin-del-sistema-educativo>
- Ministerio de Educación, E. (2012). Recuperado de <http://educacion.gob.ec/desempeno-directivo/>
- Ministerio de Educación, E. (2013). Recuperado de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf
- Montenegro, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. COOP. EDITORIAL MAGISTERIO.
- Münich, L. (2007). *Métodos y Técnicas de Investigación*. México: Trillas.
- Palés, J. L. (2006). Planificar un currículum o un programa formativo. *Educación médica*, 59-65.
- Peinado, Hemel & Rodríguez Sánchez José. (2011). *Manual de gestión y administración educativa. Cómo crear, gestionar, legalizar, liderar y administrar una institución educativa*. Bogotá, Colombia: Magisterio.
- Remedios. (2005). *Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana*. La Habana.
- Ruiz, M. (2011). Recuperado de http://atsliteacher4.files.wordpress.com/2011/02/plane_2011_00.pdf
- Sánchez, J. H. (2002). Integración curricular de las TICs: conceptos e ideas. . *Actas VI Congreso Iberoamericano de Informática Educativa, RIBIE* , (págs. 20-22).

Seluy, S. G. (2010). *Análisis de factores a tener en cuenta por el docente, para favorecer la motivación como proceso facilitador del aprendizaje del alumno*. Santa Rosa, La Pampa. Argentina.

Vaccarini, V. (2005). Obtenido de <http://www.grupocumbres.cl/profes/bernardina/comunicacionenelaula.pdf>

Vallejo, R. (2007). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Obtenido de <http://www.pnud.org.ec/odm/planes/educacion.pdf>

Vila, I. (2008). *Familia, escuela y comunidad*. Barcelona: Horsoni.

Wilson, J. (1992). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Barcelona: Paidós/ MEC.

Yarce, J. (s.f.). Qué es el liderazgo? *Instituto Latinoamericano del Desarrollo Humano y Organizacional*.

Yzaguirre, L. E. (2005). *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/945Yzaguirre.PDF>

Zabala, A. & Arnau, L. (2007). *11 ideas clave, como aprender y enseñar competencias*. . Barcelona: Graó.

PROPUESTA

ÁMBITO:

LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

PROBLEMA IDENTIFICADO:

Siempre que hay interacción, hay comunicación. La enseñanza es una de las actividades más complejas de nuestra sociedad porque trabaja con un recurso tan fascinante como el intelecto humano. Además de instruir, la tarea del docente implica asistir, acompañar y estimular el saber, el hacer, el aprender a interactuar con otros, a convivir, a ser (Vacarini, 2005).

Por consiguiente podemos acotar que la educación en nuestros tiempos ha sufrido cambios vertiginosos, lo que nos invita a repensar nuestro accionar, es así que las formar de liderar cada uno de los procesos debe darse a través de una comunicación horizontal, por todo lo expuesto y habiendo identificado la problemática existente en las instituciones educativas investigadas se logró determinar que el problema gravitante es “El Liderazgo y la Comunicación”, y su incidencia en el **Desempeño docente de los profesores del Centro de Desarrollo Infantil “Paseo por el Sol” y en el colegio “Montpellier Internacional”, año lectivo 2014-2015.**

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:

Mediante prácticas de liderazgo y comunicación mejoraremos el desempeño docente.

OBJETIVO:

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar competencias profesionales en comunicación y liderazgo en el Centro de Desarrollo Infantil “Paseo por el Sol” y en el Colegio “Montpellier Internacional”, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, año lectivo 2013-2014, a fin de asegurar procesos pedagógicos eficaces mediante diversas actividades a ser elaboradas tanto por docentes como por directivos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.-Sensibilizar a los docentes con prácticas de liderazgo y comunicación para fortalecer los procesos áulicos.
2. Potenciar los niveles de comunicación y liderazgo con miras a contribuir a una práctica pedagógica horizontal.
3. Determinar las prácticas de liderazgo pedagógico y comunicacional pertinentes y necesarias.
4. Desarrollar eventos de capacitación relacionadas al liderazgo pedagógico y comunicacional para redefinir las responsabilidades del liderazgo escolar.
5. Definir criterios básicos de monitoreo y evaluación de los procesos comunicacionales y de liderazgo como mecanismo que favorezcan la retroalimentación del proceso.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>1.- Encuentros de reflexión de los actores educativos para analizar los procesos de Liderazgo y Comunicación en las instituciones educativas creando periódicamente focus groups con los profesores para desarrollar ideas acerca de la mejor manera de hacer más eficaz la educación.</p> <p>2.- Ejecutar y realizar talleres de capacitación con temas referentes a Liderazgo y Comunicación.</p> <p>3.- Consensuar políticas o prácticas comunicacionales y de liderazgo, como políticas institucionales para potenciar una comunicación horizontal y un liderazgo participativo y colaborativo dentro de las instituciones educativas.</p> <p>4.- Aplicación de las estrategias de comunicación y liderazgo.</p> <p>5.- Evaluación del desarrollo de la aplicación de las estrategias de comunicación y liderazgo.</p>	<p>* Convocatoria para la realización de eventos: Trabajo a través de la reconstrucción de teorías, validación y contraste con experiencias prácticas orientadas a favorecer la formación profesional docente; concreción de nuevas rutas hacia la vinculación práctica y teórica.</p> <p>* Conferencias con temas de liderazgo, comunicación y pedagogía: - Dirección escolar: De qué manera se logra un liderazgo efectivo? - Desafíos del docente. - Liderazgo pedagógico para la formación de equipos docentes efectivos. - Factores asociados a la conducta de liderazgo directivo. - Coaching en entornos educativos: El docente como entrenador de emociones positivas en el aula.</p> <p>* Realizar debates con las políticas comunicacionales y de liderazgo: - Re definición de las responsabilidades del liderazgo escolar. - Análisis del liderazgo escolar en su contexto. - El líder nace o se hace? - Realización de lecturas con la finalidad de despejar inquietudes.</p> <p>* Intervención de expertos con temas relacionados a fortalecer el Liderazgo y la Comunicación pedagógica: - Decanos o expertos en el área de pedagogía: Tema.- Cómo manejar grupos estudiantiles. - Supervisores de educación: Tema.- Cómo dirigir y organizar una institución educativa. - Decanos del área de comunicación: Tema.- Dentro de la comunicación: Qué importancia tienen los medios audiovisuales? o es mejor la comunicación directa?</p> <p>* Realizar el monitoreo y seguimiento de las estrategias mediante: - Talleres para determinar el grado de comprensión de los temas tratados. - Utilización de cuestionario de preguntas a los docentes (evaluación). - Observación directa del comportamiento del docente dentro del aula.</p>	<p>Materiales: Comunicaciones, oficios, invitaciones, poligrafiados, matrices, esferográficos, in focus.</p> <p>Humanos: Actores educativos (directores, docentes, personal administrativo)</p> <p>Personas expertas en temas relacionados a Liderazgo y Comunicación.</p>	<p>Matrices de observación que evidencien que las prácticas de liderazgo y comunicación han mejorado notablemente.</p> <p>Registro anecdótico que evidencia la participación en cada uno de los eventos.</p> <p>Registro de asistencia a cada uno de los eventos de capacitación.</p> <p>Informe final que evidencie la ejecución de cada una de las actividades realizadas</p>

BIBLIOGRAFÍA

- * Vaccarini, V. La comunicación en el aula: estrategias para mejorar el aprendizaje y fortalecer el vínculo alumno-docente.
- * Marques, R. (2008). Profesores muy motivados: Un liderazgo positivo promueve el bienestar docente (Vol.6). Narcea Ediciones.
- * Sayago, Z, & Chacón, M. (2006). Las prácticas profesionales en la formación docente: hacia un nuevo diario de ruta. Educere, 10 (32), 55-66.

ANEXOS

ANEXO 1

Carta de autorización de ingreso al Centro Educativo "Montpellier Internacional"


UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja


MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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 en centros educativos del Ecuador.

Está información pretende determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación a través de la fundamentación teórica y análisis de la gestión docente para plantear una estrategia pedagógica y fortalecer la práctica docente.

Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos de la manera más comedida autorizar el ingreso al centro educativo que usted dirige al estudiante de la titulación de Ciencias de la Educación para realizar la investigación propuesta.

Segura de contar con la aceptación a esta petición, expreso 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



 09/12/2013

ANEXO 2

Carta de autorización de ingreso al Centro Educativo "Paseo por el Sol"



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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 en centros educativos del Ecuador.

Esta información pretende determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación a través de la fundamentación teórica y análisis de la gestión docente para plantear una estrategia pedagógica y fortalecer la práctica docente.

Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos de la manera más comedida autorizar el ingreso al centro educativo que usted dirige al estudiante de la titulación de Ciencias de la Educación para realizar la investigación propuesta.

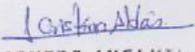
Segura de contar con la aceptación a esta petición, expreso mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



Dra. Ruth Aguilar Feijoo
**DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



Cristian Alías
**CENTRO INFANTIL
PASEO POR EL SOL**

ANEXO 3

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 4

Modelo de los Instrumentos de Investigación: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, para mejorar la práctica docente.

INSTRUCCIÓN: En los espacios en blanco, escriba la información solicitada.

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la institución:

2. Tipo de Institución:

Pública	Municipal	Particular	Fiscomisional
---------	-----------	------------	---------------

3. Ubicación geográfica:

Urbana	Rural
--------	-------

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

1. Sexo F () M () 2. Edad () años 3. Años de experiencia docente ()

4. Posee título relacionado con la docencia. SI () NO ()

5. Nivel de estudio:

Bachiller	Profesor	Tercer nivel	Cuarto nivel
-----------	----------	--------------	--------------

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial	Básica	Bachillerato	Básica y Bachillerato
---------	--------	--------------	-----------------------

7. Modalidad de trabajo:

Presencial	Semipresencial	Distancia
------------	----------------	-----------

8. Relación laboral:

Contrato	Nombramiento	Honorario
----------	--------------	-----------

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN
Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	10 = Muy alto
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	0 = Nada
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

ÁMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

1

AMBITOS	N° DEL ITEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.	
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.				
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.				
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.				
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.				
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.				
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.				
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.				
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).				
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.				
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.				
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.				
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.				
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.				
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.				
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.				
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.				
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.				
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.				
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.				
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
		3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
		3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
		3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
		3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
		3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
		3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento		
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.				
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.				
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.				
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).				
			3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.				
			3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.				
			3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.				
			3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.				
			3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.				
	3.13	EVALUACIÓN	3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.				
			3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.				
			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 a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.					
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.					
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.						
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.						
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.						
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.						
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.						
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.						
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.						
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.						
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.						
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.						
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.						

¡Gracias por su colaboración!

Modelo de los Instrumentos de Investigación: Registro de Observación de las Actividades Docentes

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° 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	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del 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.	
			1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	EVALUACIÓN	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 los 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 5

Evidencias Fotográficas

Centro Infantil Paseo por el Sol

Inicial 2: Noción color naranja



Fuente: Centro Infantil "Paseo por el Sol" Aula Inicial 2.
Tomada por: Diana Echeverría

INICIAL 2: Noción largo - corto



Fuente: Centro Infantil "Paseo por el Sol" Aula Inicial 2.
Tomada por: Diana Echeverría

INICIAL 2: Entorno natural y social (Tipos de vivienda)



Fuente: Centro Infantil "Paseo por el Sol" Aula Inicial 2.

Tomada por: Diana Echeverría

INICIAL 2: Matemática (Figuras geométricas)



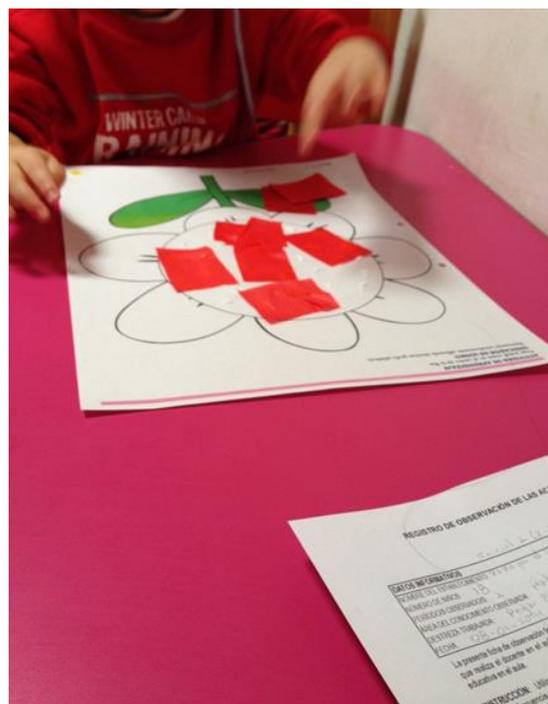
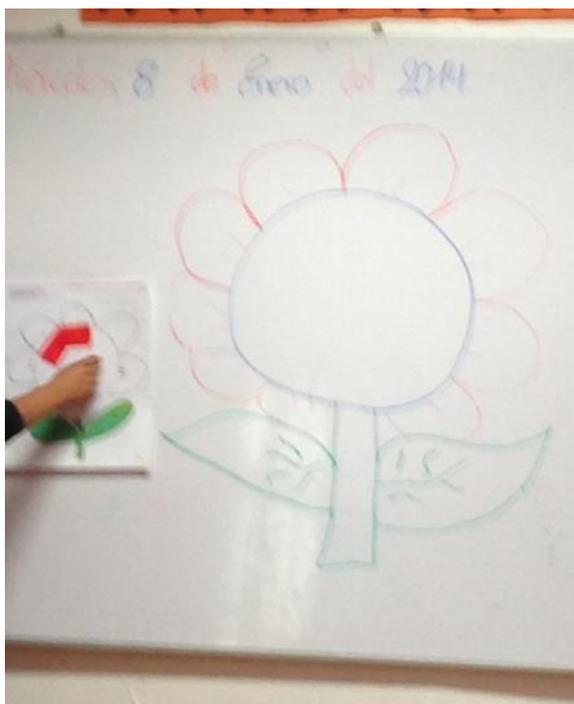
Fuente: Centro Infantil "Paseo por el Sol" Aula Inicial 2.
Tomada por: Diana Echeverría

INICIAL 1: Rincón de Construcción



Fuente: Centro Infantil "Paseo por el Sol" Rincón de construcción.
Tomada por: Diana Echeverría

INICIAL 1: Noción color rojo



Fuente: Centro Infantil "Paseo por el Sol". Aula Inicial 1
Tomada por: Diana Echeverría

INICIAL 1: Expresión Corporal



Fuente: Centro Infantil "Paseo por el Sol". Patio inicial 1
Tomada por: Diana Echeverría

COLEGIO MONTPELLIER INTERNACIONAL



INICIAL 2: Matemática (Familia del 10)



Fuente: Colegio Montpellier Internacional.
Tomada por: Diana Echeverría

INICIAL 2: Matemática (Familia del 10)



Fuente: Colegio Montpellier Internacional.
Tomada por: Diana Echeverría

INICIAL 2: Expresión corporal



Fuente: Colegio Montpellier Internacional.
Tomada por: Diana Echeverría

INICIAL 2: Lengua y literatura



Fuente: Colegio Montpellier Internacional.
Tomada por: Diana Echeverría

INICIAL 2: Lengua y literatura



Fuente: Colegio Montpellier Internacional.
Tomada por: Diana Echeverría