



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

**“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en Inicial I y II de los centros educativos Liceo José
Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci de la
ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014”.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Espinosa Baquero, Verónica Marisol

DIRECTOR: Torres Mora, Yeni Nicola, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Yeni Torres Mora.

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 Inicial I y II de los centros educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014, realizado por Verónica Marisol Espinosa Baquero, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo Verónica Marisol Espinosa Baquero declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en Inicial I y II de los centros educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Yeni Torres Mora directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.

Autor: Espinosa Baquero Verónica Marisol

Cédula 1712890548

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi esposo, Eduardo,
a mis hijos Joaquín y Benjamín y a mis padres Fátima y Luis,
por estar junto a mí brindándome su cariño y apoyo incondicional en cada momento.

Verónica

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme terminar con éxito mis estudios.

A la Universidad Técnica Particular de Loja y sus docentes por sus enseñanzas, apoyo y guía fundamentales para lograr mi meta profesional. De manera especial a la Mgs. Yeni Torres, quien con su experiencia y dedicación supo orientarme para la consecución del presente trabajo de fin de titulación.

A los centros educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci, sus directivos, docentes, personal administrativo y alumnos que colaboraron y apoyaron a la realización de esta investigación.

A mi familia y amigos por su paciencia, comprensión, aliento, apoyo y cariño que me motivaron a concluir con esta importante parte de mi carrera profesional.

Muchas Gracias
Verónica

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DEL FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRAC	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	6
1.1. Desempeño docente	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	8
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
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.....	13
1.1.2.6. Políticas educativas.....	14
1.1.3. Características del desempeño docente.....	16
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	21
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	21
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	22
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	24
1.2. Gestión educativa	25
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	25
1.2.2. Características de la gestión.....	26
1.2.3. Tipos de gestión.....	27
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente	29
1.2.4.1. Gestión Legal	30
1.2.4.2. Del aprendizaje	31
1.2.4.3. De planificación.....	32
1.2.4.4. Del liderazgo y la comunicación.	33
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente	34
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	34

1.3.2. Tipos de estrategias.....	35
1.3.2.1. En la gestión legal.....	35
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	36
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	38
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	41
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	43
2.1. Diseño de investigación.....	44
2.2. Contexto.....	44
2.3. Participantes.....	46
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	47
2.4.1. Métodos.	47
2.4.2. Técnicas.....	47
2.4.3. Instrumentos.....	48
2.5. Recursos.	49
2.5.1. Talento Humano.....	49
2.5.2. Materiales	50
2.5.3. Institucionales.....	50
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...	56
3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	57
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...	60
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	63
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	63
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del Proceso de enseñanza - aprendizaje.....	63
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del	

Proceso de enseñanza - aprendizaje.....	64
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del Proceso de enseñanza - aprendizaje.....	66
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	67
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.....	67
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.....	68
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.....	70
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.....	71
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.....	72
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.....	73
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.....	75
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.....	76
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.....	77
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.....	79

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.....	80
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.....	81
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	82
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	83
3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.	83
3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente..	86
3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	87
3.5 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes	89
3.6 Desempeño profesional docente análisis global.....	90
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES	94
BIBLIOGRAFÍA.....	95
PROPUESTA.....	100
ANEXOS.....	102
Anexo 1: Cartas de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Cartas de entrega-recepción del informe de investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

Una educación de calidad requiere docentes de calidad, por lo que la presente investigación busca determinar 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 de la comunicación para su caracterización y análisis. Es una investigación de tipo exploratoria y descriptiva, que utilizó los métodos analítico, descriptivo y estadístico, además instrumentos como cuestionarios y registros de observación que se aplicó a cinco docentes de Educación Inicial de los centros educativos: Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci, ubicados en la ciudad de Quito. Cuyos resultados determinaron que en términos generales existe un buen nivel del desempeño docente de los profesionales en el área de Educación Infantil en los ámbitos investigados, aunque existen ciertos aspectos que deben ser reforzados por lo que se planteó como propuesta reforzar los conocimientos de los docentes de Educación Inicial de los centros educativos investigados sobre el Plan Decenal de Educación y el Currículo de Educación Inicial 2014, objetivos y alcance de cada uno.

Palabras Clave: desempeño docente, proceso enseñanza aprendizaje.

ABSTRACT

Quality education requires quality teachers, so the present investigation seeks determine the teaching performance of the education professionals, considering the fields of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for their characterization and analysis. It is an exploratory and descriptive investigation, which used the analytical, descriptive and statistical methods besides techniques and instruments such as questionnaires and observation records which was applied to five teachers on Initial Education at the education centers: Liceo José Ortega y Gasset and Child Development Center Leonardo Da Vinci, both located in the city of Quito. The results found that in general terms there is a good level of teaching performance of the professionals in the area of early childhood education in the investigated fields, although there are certain aspects that need to be strengthened so that was raised as a to reinforce the knowledge of the teachers in Initial Education from the educational centers investigated on the ten-year Education Plan and the Curriculum of Initial Education, centering on their goals and scope.

Key words: teacher performance, teaching and learning process.

INTRODUCCIÓN

Actualmente la educación es un pilar fundamental para el desarrollo de la sociedad, por lo que en el Ecuador se apunta a conseguir una educación de calidad. Uno de los principales factores para lograrlo es tener docentes de calidad. El desempeño docente está directamente vinculado con la calidad de la gestión que el maestro realiza, las características que lo identifican como una persona íntegra con ciertas competencias profesionales para el desempeño de su labor con calidad y eficiencia en los procesos de enseñanza aprendizaje (Andrade, Iriarte, & Herrera, 2013)

Los estudios sobre el Desempeño Docente en Latinoamérica, se enfocan en la evaluación del desempeño docente y su importancia para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje, además de la gestión educativa. Explican también la importancia de la relación entre el desempeño docente y las políticas públicas en materia de educación. En Ecuador en los últimos cinco años se evidencia un proceso interesante en la política educativa pública tendiente a la revalorización del sector educativo y la recuperación de la rectoría del estado sobre la educación y el sistema educativo, mediante lineamientos constitucionales y legales (Villagomez, 2012).

Este trabajo investigativo fue de gran importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja, dado que es una institución que dentro de sus objetivos busca formar educadores en los diferentes niveles, y al recopilar la información real sobre el desempeño docente y las principales competencias que poseen estos en el Ecuador, le permitirá rediseñar la formación práctica de los estudiantes de sus carreras de Ciencias de la Educación. Para los centros educativos investigados, constituyó una grata experiencia, ya que para ellos es fundamental mejorar la calidad de la educación que imparten a sus estudiantes. Como investigadora, me permitió poner en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de mi carrera además de conocer en qué campos poner más énfasis para lograr excelencia en mi práctica docente.

La presente investigación pudo ser realizada gracias a la orientación del equipo de investigación de la UTPL, de la guía de la Mgs. Yeni Torres, y sobre todo a la activa participación de las docentes de nivel Inicial de los centros educativos Liceo José Ortega y Gasset y del Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci, ambos ubicados en la ciudad de Quito. Además del apoyo de los directores de las dos instituciones y del resto del

personal y sus alumnos, quienes permitieron cumplir sin inconvenientes con las actividades planificadas en cada centro.

Una vez finalizado el trabajo investigativo se pudieron cumplir los objetivos que guiaron su realización:

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.
- Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.
- Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.
- Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.
- Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.
- Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

La investigación consta de cuatro capítulos cuyo contenido es:

Capítulo I Marco Teórico, consta de conceptos y teorías que permiten tener un panorama del estado actual del desempeño docente, además de orientar la investigación y de proveer de una base que fundamente las conclusiones y recomendaciones dadas.

Capítulo II Metodología, describe el contexto y diseño de la investigación; se menciona la población investigada; se muestran los métodos, las técnicas e instrumentos de recolección de datos; los recursos y procedimientos que permitieron realizar la investigación.

Capítulo III Resultados: Análisis y Discusión, detalla los resultados alcanzados, la interpretación y discusión de los mismos.

Capítulo IV Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta, muestra las conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados y las recomendaciones que van acorde a las conclusiones que se llegaron. Por último describe la propuesta de reforzar los conocimientos de los docentes de Educación Inicial de los centros educativos “Liceo José Ortega y Gasset”

y “Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci” sobre el Plan Decenal de Educación y el Currículo de Educación Inicial 2014, objetivos y alcance de cada uno.

Al final tenemos las Referencias Bibliográficas y los Anexos.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

La Constitución de la República, en su artículo 26, establece que “la educación es un derecho fundamental de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, que 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”, y por tanto “es obligación primordial del Estado garantizar el funcionamiento dinámico, incluyente, eficaz y eficiente del sistema educativo, que conlleve la prestación de un servicio educativo en procura del interés público”.

Para cumplir entonces con lo anteriormente expresado es fundamental la evaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que son los docentes un elemento primordial en la consecución de la calidad en la educación. El ejercicio docente en la actualidad demanda formación y capacitación constante, compromiso, disposición y pasión, todo esto permite que el docente enseñe con amor hacia sus alumnos y su profesión.

1.1 Desempeño docente

“La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes”.
(McKinsey, 2007, p. 19)

En la sociedad actual el desempeño profesional docente es un tema de creciente interés e importancia especialmente para las Instituciones Educativas. Apostar por la calidad de la educación hoy es un gran reto y una tarea difícil y costosa (Subaldo, 2012). Esto debido a los cambios tan dinámicos del mundo y a los retos que estos representan, por lo que las prácticas educativas no pueden permanecer estáticas, sin responder a estas demandas sociales.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2011), señala que una educación de calidad es aquella que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país, entonces un docente de calidad será aquel que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes. Para tener claro entonces el papel del docente en el logro de la calidad educativa se debe tener conocer lo siguiente: qué es el desempeño docente, cuáles son los factores que influyen en el mismo, cuáles son sus características y qué desafíos atraviesa actualmente.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Existen diversos enfoques sobre lo que es el desempeño docente, según Fernández “es el rendimiento de los maestros en las diferentes tareas que desarrolla en su actividad docente” (2008, pág. 390)

Haciendo un análisis más amplio el mismo autor define al desempeño docente como:

“el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación” (Fernández, 2008, pág. 391)

Otros autores definen el desempeño docente como la forma en que este se conduce durante el proceso de enseñanza (Dunkin 1997 como se citó en (Hunt, 2009))

Para Valenzuela

“Se entiende por desempeño lo que el profesor hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus estudiantes, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus estudiantes”. (2009, como se citó en (Guaman, 2012))

Según el Consejo Nacional de Educación del Perú, en su estudio “Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente” al desempeño docente se lo define como “una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de reconocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro” (2011).

Complementando el aspecto relacional, Rueda y Torquemada (2004) afirman que el desempeño docente es:

“la situación desarrollada en el contexto educativo a partir de la interacción que se establece entre profesores y estudiantes en el ámbito escolar, la cual se rige por una serie de reglas explícitas e implícitas determinadas por la institución y los individuos en interacción” (Flores-Hernández, Martínez-González, Sánchez-Mendiola, & García-Cabrero, 2011, pág. 3)

En conclusión para definir el desempeño docente es necesario tomar en cuenta las actividades que realiza el docente en el ejercicio de su tarea diaria, así como la relación de dichas actividades con los estudiantes y los recursos, medios y formas que utiliza durante este proceso.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Existen diversos factores que influyen de una u otra forma en el desempeño de los docentes, como son:

Formación inicial 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

A decir de María Sol Villagómez

“Es indiscutible la relación entre formación inicial y en carrera y el desempeño profesional, así como también es indiscutible la relación entre desempeño docente y calidad de los aprendizajes. Por lo tanto, elevar la calidad de la formación docente es indispensable y a la par también es indispensable la revalorización del rol social del docente y la generación de políticas de desarrollo profesional”. (2012, pág. 121)

Para Robalino:

“La formación inicial y la superación permanente de los docentes es considerado uno de los factores que más inciden en la calidad de su trabajo, pese a ello, en la mayoría de países de América Latina, persisten, entre otros, problemas como son: Predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes; déficit en la calidad de los formadores de formadores; desarticulación entre formación inicial y formación permanente ...” (2007)

En el caso de Ecuador como aclara Villagómez

“la formación de los docentes ha estado tradicionalmente ligada a los lineamientos de la política pública y del currículo nacional que han definido el quehacer docente, el trabajo de aula y lo que las instituciones de formación docente deben priorizar en lo que respecta a la formación del profesorado”. (2012, pág. 117)

Pero en la actualidad con los cambios que el Estado quiere dar a la Educación en el país “es necesario repensar la formación docente desde y para reflexión crítica y la investigación; para la reflexión sobre el currículo y sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrollan” (Villagomez, 2012, pág. 121)

Para lograr calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje es fundamental contar con docentes capacitados de acuerdo a las necesidades de la comunidad, y además que se capaciten continuamente, ya que las necesidades de los estudiantes varían según va cambiando la sociedad.

1.1.2.2. Motivación

Según Morris y Maisto la motivación se refiere a “una necesidad o deseo específico que activa al organismo y dirige la conducta hacia una meta. Todos los motivos son desencadenados por algún tipo de estímulo” (Morris & Maisto, 2005, pág. 289). Por tanto para tener alumnos motivados es fundamental primeramente que los maestros estén motivados.

La motivación laboral según Caballero:

“consiste en estimular a las personas de manera que satisfaga las necesidades de la organización que aporta los estímulos (...) es decir consiste en descubrir y aplicar los estímulos que son necesarios para inducir a los empleados a desempeñar sus tareas asignadas de determinado modo” (2003, pág. 17)

Sobre este tema Uribe menciona que

“los incentivos en educación han sido desarrollados desde dos perspectivas: la económica y la de la sociología o psicología social. De acuerdo a esta autora, la primera se centra en los incentivos extrínsecos y monetarios y la segunda en los

incentivos no monetarios que afectan en la conducta del docente de manera extrínseca o intrínseca” (como se citó en (Mendoza, 2008))

Mendoza amplía el análisis de las fuentes de motivación cuando señala que:

“Odden y Kelley (2002) analizan las fuentes de motivación docente y señalan que los docentes pueden ser motivados tanto por factores intrínsecos como extrínsecos. Entre los factores intrínsecos mencionan las oportunidades de desarrollo profesional y de aprendizaje para desarrollar habilidades específicas para realizar su labor. Entre los factores extrínsecos señalan la importancia de reconocer el dinero como un reforzador útil para atraer (incentivo monetario) y retener (salario atractivo) a los docentes principalmente a los más calificados. Además, precisan que es importante entregar los incentivos monetarios como recompensas por conocimiento, desarrollo de habilidades y desempeño del grupo, ya que de esta manera los motivadores extrínsecos sirven para motivar o elevar el desempeño del docente y reforzar los factores de motivación intrínseca”. (2008, pág. 14)

La motivación, es un factor vital para el desempeño docente, razón por la que tanto el Estado como las instituciones privadas deben poner mayor énfasis en la búsqueda de incentivos intrínsecos y extrínsecos, no solo basados en el aspecto monetario sino en una mezcla de varios incentivos, que ayuden a los maestros a desarrollar mejor su tarea docente, y por tanto mejorar la calidad educativa.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

Para Cámere, es en el aula donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor que tiene como eje medular la relación con el alumno. (2009)

La relación maestro-alumno es compleja y juega un papel importante en la adquisición de aprendizajes significativos como lo afirma Subaldo. (2012, pág. 49).

Como nos indica Moya,

“El cómo y la calidad de la relación de los maestros con los alumnos y el impacto global en ellos, depende sobre todo de las actitudes del docente y de cómo se ven ellos como profesores. Por eso señala que es importante saber crear un ambiente de

paz, de confianza, de seguridad donde los alumnos se sientan libres” (como se citó en Subaldo, 2012)

Subaldo después de realizar un análisis sobre las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado concluye que:

“La relación profesor alumno se plasma el deseo de los profesores de crear nuevas relaciones con los alumnos; una relación más cercana y alegre. Hay una necesidad sentida por los profesores de conocer la realidad de los alumnos para poder ayudarles en su formación y responder a sus necesidades”. (2012, pág. 337)

Es así entonces que la relación docente-alumno dependerá de la actitud del profesor y sus habilidades para llegar hacia los alumnos, además hay que tomar en cuenta que no solo el maestro influye en los alumnos sino que estos también influyen en maestro lo que crea un círculo que debe potenciar la buena relación y el buen aprendizaje, que se refleja directamente en el mal o buen desempeño del docente.

1.1.2.4. Relación familia escuela

Como lo manifiestan Garreta y Llevot (2007) la educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar.

Se debe considerar como lo expresa Vila (1998) que la educación no es patrimonio exclusivo de la escuela, sino que está presente en otros ámbitos de la vida como la familia o a través de los medios de comunicación. Y por tanto si los progenitores y la maestras comparten la educación de los niños y niñas que van a centros escolares, y si se coordinan esto redundará en la mejora del desarrollo infantil.

La importancia de esta relación lo afirma también Torío:

“Ante una sociedad de cambio como la actual es necesario reflexionar sobre el nuevo cometido de las dos instituciones educativas tradicionales: la familia y la escuela. La educación necesita “el diálogo” entre ambas instituciones para buscar puntos de convergencia a la vez que delimitar competencias y buscar cauces de comunicación e interrelación” (2004)

Vila concluye que:

“es difícil pensar en una educación escolar exitosa sin una clara participación de las familias, y que la innovación educativa en el ámbito de las relaciones familia escuela, requiere un tipo de actitudes por parte de los profesionales de la enseñanza que acepten que su saber educativo no puede ni distanciarse ni colocarse por encima del saber educativo de las familias. Por tanto sólo en la medida en que se establezcan unas relaciones en pie igualdad y de confianza mutua, familias y escuelas podrán compartir un mismo proyecto educativo”. (1998, pág. 110)

Por tanto si lo que se quiere es una educación de calidad es fundamental como lo explica Sanz (2013) el considerar a la familia y a la escuela como las dos caras de una misma moneda, siendo, por tanto necesario la colaboración, la participación y el contacto entre ambos contextos para conseguir que la escuela y la familia puedan actuar como agentes educativos, “percibiendo los niños una continuidad entre los objetivos educativos que se proponen en el ámbito familiar y los que se proponen en el ámbito escolar”. (Martínez, Pereira, Rodríguez, Peña, García, Donaire, Álvarez y Casielles, 2000, p. 108).

De aquí se desprende que los maestros deben considerar en su desempeño el manejo correcto de las relaciones con las familias, buscando nuevas formas de acercamiento hacia los alumnos a través de su contacto con el medio familiar, lo que permitirá además conocer mejor al alumnado, su entorno y la mejor manera de llegar a ellos.

1.1.2.5. Organización institucional

Para Cantón (2004)

“El concepto de Organización: es un componente efectivo del proceso enseñanza-aprendizaje, constituyendo un marco general sistémico-ecológico en el que se desarrollan los procesos educativos sistemáticos y que en sí misma transmite contenidos tanto explícitos como implícitos de enseñanza que es preciso conocer y modificar en una decidida actitud participativa, reflexiva, abierta y versátil, al servicio de la sociedad que la sostiene” (como se citó en Ruiz, 2012).

Para Ruiz, J.M. (2012):

“La Organización Institucional es creadora de un conocimiento científico sistemático y sistematizado entendido como el conjunto de (ideas, ideologías, creencias,

valoraciones, proposiciones jurídicas y éticas) con capacidad para planificar y estructurar los diferentes recursos de la institución con el fin de mejorar la calidad de la institución a través de la intervención constante”

Como se puede ver de lo antes expuesto la Organización Institucional permitirá a los docentes mejorar su desempeño, ya que existirán políticas, procedimientos y reglamentos que les permitirán seguir un parámetro para el éxito de su labor.

Dentro de la Organización Institucional existe una parte importante que es el Clima Institucional, el cual es uno de los factores determinantes que influye en el comportamiento de los miembros de la educación, condicionan los niveles de motivación laboral, el rendimiento profesional, y debe permitir conocer o medir los objetivos a lograr, como lo explica Saccsa (2010).

Subaldo señala que:

“Para crear un clima institucional positivo es necesario además una organización que favorezca la corresponsabilidad. Durante mucho tiempo, ha predominado el individualismo y la falta de un trabajo en equipo del profesorado, a veces incluso dentro de las diversas áreas y departamentos. Sin entrar a una apreciación más sistemática de los factores que determinan el clima de organización de las escuelas, basta comprobar cómo un buen director logra crear en poco tiempo un ambiente favorable y, en contraposición, cómo un mal director provoca una degradación de la atmósfera escolar”. (2012, pág. 55)

1.1.2.6. Políticas educativas

Históricamente la educación en los países latinoamericanos había sido uno de los sectores más postergados en su desarrollo, sin embargo como lo afirma Subaldo (2012) en los últimos 15 años la educación ha sido objeto de una intensa reforma en América Latina. Todos los países de la región han introducido cambios significativos en sus sistemas educativos.

Como lo expresa Salazar (2010) la transformación de la Educación, depende en gran medida de la participación ciudadana activa e informada, de manera que se pueda exigir al

gobierno, a las instituciones educativas y a los docentes calidad en los servicios que cada uno brinda a todos los involucrados en la Educación.

En el caso del Ecuador, para Villagómez

“A partir de los últimos cinco años se evidencia un proceso interesante en la política educativa pública tendiente a la revalorización del sector educativo y la recuperación de la rectoría del estado sobre la educación y el sistema educativo, a partir de lineamientos constitucionales y legales y desde la comprensión de la educación como un derecho en el marco del Buen Vivir” (2012)

Como parte de este cambio se han implementado varios programas de desarrollo educativo con el fin de superar los altos déficits existentes, entre los que están como explica Fabara (2013) :

- El Plan Decenal de Educación (2006-2015) destinado a mejorar la educación y a fortalecer la institucionalidad educativa. Rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico (Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, 2006). Adicionalmente, Salazar (2010) expresa que es necesario reconocer la importancia de fomentar la participación activa del sector público y el sector privado en la implementación del Plan Decenal para lograr una transformación educativa efectiva. A través de la Consulta Popular de 2006 se ratificó en las urnas la decisión del pueblo que aprobó los objetivos del Plan Decenal de Educación, poniendo énfasis en sus políticas de inversión e incremento de recursos para la Educación.
- La Ley de Educación Intercultural, expedida en el año 2011, que modifica la organización docente de los establecimientos educativos.
- Elaboración de estándares de calidad para el desempeño directivo y desempeño docente, los mismo que se aplican para la evaluación docente y para la formación continua.
- Implementación del programa SIPROFE (Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo) con el fin de ofrecer formación continua a los docentes en ejercicio.

Salazar (2010) también explica que:

“El Gobierno del Ecuador ha definido una estrategia de desarrollo de mediano plazo a través de la implementación del Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013 (PNBV 2009-2013), que plantea importantes desafíos técnicos y políticos en el marco de la Nueva Constitución del Ecuador aprobada en el 2008. Respecto a Educación, el PNPBV 2009 -2013 propone varias políticas y metas, algunas de las cuales son coincidentes con las planteadas por el Plan Decenal de Educación, que son descritas de manera más amplia y considera metas más específicas”

Todas estas acciones demuestran la preocupación de la sociedad civil y del Gobierno por mejorar la educación y el deseo de ubicarla como un factor de superación y de desarrollo económico y social.

Es fundamental que los docentes conozcan las políticas educativas de los gobiernos y además que participen en la creación de las mismas de manera que con su contribución se logre mejorar la calidad de la educación.

1.1.3. Características del desempeño docente

Muchos cambios se han dado en este nuevo siglo y como lo explican Medrano y Molina (2010) el mundo entero se halla frente a la llamada “sociedad del conocimiento”, que se caracteriza por la aparición de indicadores como las nuevas tecnologías, las nuevas relaciones establecidas entre la información y el saber y el cambio social acelerado, entre otros, que llevan a la complejidad, a la contradicción y a la incertidumbre. En este contexto los docentes de hoy deben poseer un perfil complejo que abarque lo conceptual, lo procedimental y la voluntad.

De acuerdo a Marchesi:

“El desempeño docente se aparta en dos aspectos básicos de las características básicas propias de una profesión: Primero, la autonomía en su ejercicio está limitada por un conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas. Segundo, la enseñanza se aleja de la imparcialidad y del distanciamiento personal de la mayoría de las profesiones e incluye como una de sus señas de

identidad el cuidado de la relación interpersonal, la implicación afectiva y el compromiso personal.” (2007 como se citó en Subaldo 2012)

Benavente define:

“Un doble registro para los profesores:

- 1. De ciudadanía: persona creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad, garante de la ley, organizador de la vida democrática e intelectual.*
- 2. De construcción de competencias: organizador de una pedagogía constructivista, garante del sentido de los saberes, creador de situaciones de aprendizaje, gestor de la heterogeneidad, regulador de procesos y precursor de la formación, de la práctica reflexiva e implicación crítica.*

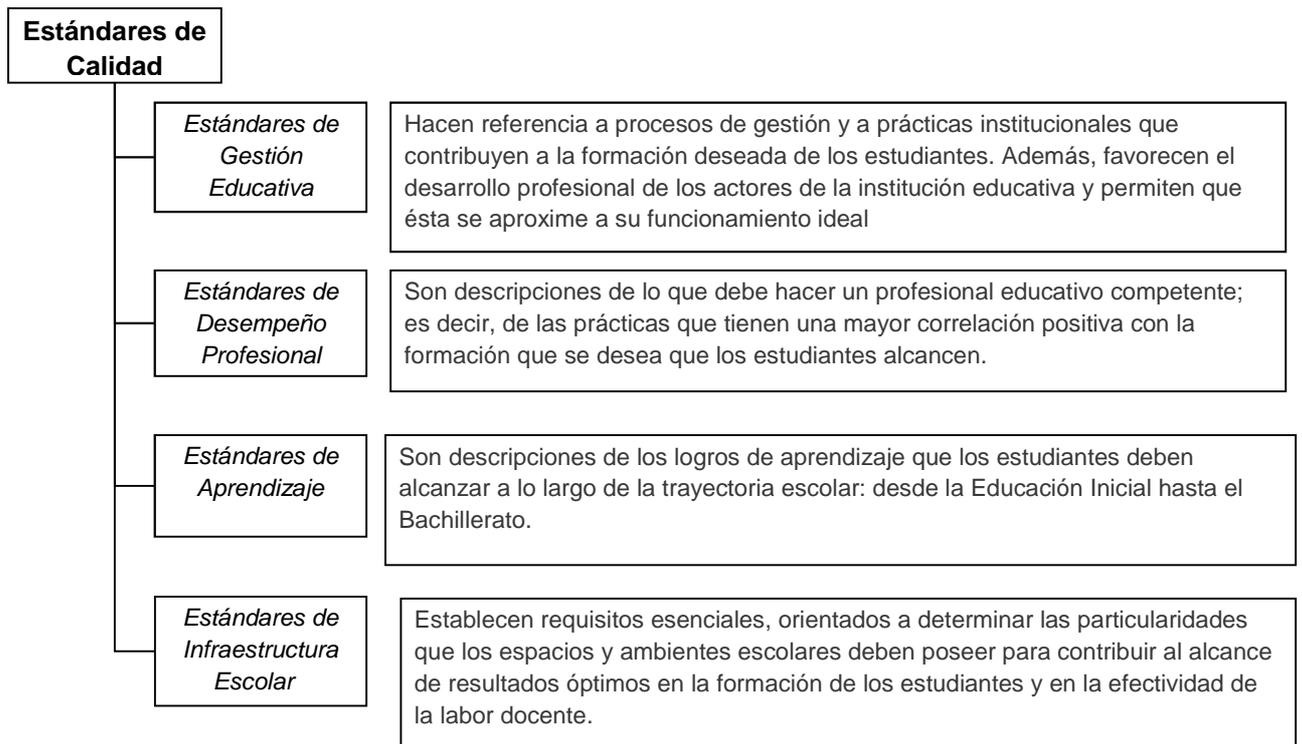
A partir de ese doble registro se delinea el perfil que demanda la sociedad del conocimiento de un profesor, el cual debe ser un sujeto formado en una serie de competencias que le permitan básicamente flexibilizar su quehacer para adaptarlo a las necesidades del entorno y de los otros.” (2006, como se citó en Medrano y Molina, 2010)

De acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador (2013) un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Acorde con lo anteriormente expuesto el Ministerio de Educación definió los Estándares de Calidad Educativa (2012) que son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Los tipos de estándares diseñados son: Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar y de Infraestructura, y su objetivo es asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

A continuación se explica cada uno de los tipos de estándares:

Esquema 1: Estándares de Calidad



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador, Estándares de Calidad Educativa

Estos estándares definen que en relación a los docentes, éstos además de tener un dominio del área que enseñan, deben poseer otras características que fortalecen su desempeño, como son el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.

A continuación se presenta la tabla con los Estándares de Desempeño del Docente ecuatoriano:

Cuadro 1: Estándares del Desempeño Docente

No	ESTANDARES GENERALES	ESTANDARES ESPECIFICOS
DIMENSIÓN A: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR		
1	A.1 El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.	A.1.1 Domina el área del saber que enseña. A.1.2 Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia. A.1.3 Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas. A.1.4 Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.
2	A.2 El docente conoce el currículo nacional.	A.2.1 Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula. A.2.2 Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte. A.2.3 Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional.
3	El docente domina la lengua con la que enseña.	A.3.1 Usa de forma competente la lengua en la que enseña.
DIMENSIÓN B: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE		
1	B.1 El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje	B.1.1 Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje. B.1.2 Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos. B.1.3 Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. B.1.4 Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. B.1.5 Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.
2	B.2 El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.	B.2.1 Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula. B.2.2 Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate. B.2.3 Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos. B.2.4 Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados. B.2.5 Utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual. B.2.6 Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos.
3	B.3 El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes	B.3.1 Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes. B.3.2 Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado. B.3.3 Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente. B.3.4 Evalúa de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas. B.3.5 Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.

		B.3.6 Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.
DIMENSIÓN C: DESARROLLO PROFESIONAL		
1	C.1 El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.	C.1.1 Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.
		C.1.2 Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes
		C.1.3 Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.
2	C.2 El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.	C.2.1 Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa.
		C.2.2 Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades del aula y de la institución.
		C.2.3 Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.
3	C.3 El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes	C.3.1 Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado y se responsabiliza de ellos, a partir de los resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus pares y de la retroalimentación que reciba de la comunidad educativa
		C.3.2 Valora su labor como docente y agente de cambio.
DIMENSIÓN D: COMPROMISO ÉTICO		
1	D.1 El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.	D.1.1 Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales.
		D.1.2 Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales.
		D.1.3 Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo.
2	D.2 El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir	D.2.1 Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales.
		D.2.2 Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos
		D.2.3 Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir.
		D.2.4 Fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades y la lengua materna de sus estudiantes
3	D.3 El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.	D.3.1 Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario.
		D.3.2 Promueve acciones que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social.

Fuente: Estándares de Calidad Educativa

Elaborado por: Ministerio de Educación del Ecuador

Son varios los enfoques y por tanto las características del desempeño docente, lo importante es que todas tienen como finalidad que los docentes se vuelvan verdaderos expertos en su propia práctica profesional, capaces de transformarla, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de la educación que se brinda.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Como lo expresa Subaldo (2012) los cambios socioeducativos en el Siglo XXI, traen muchos retos o desafíos a las instituciones educativas y sobre todo al desempeño profesional docente. Dentro de estos desafíos se encuentran:

- Desarrollo profesional
- Relación familia, escuela y comunidad
- Fundamentación teórica de la práctica docente

1.1.4.1. Desarrollo profesional

De acuerdo a Robalino:

“El desarrollo profesional se entiende como el proceso de aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida profesional que integra la formación inicial, el periodo de inserción en la profesión, la formación en servicio (entendida como programas formales dirigidos), la superación permanente en el nivel local (entre pares, en los equipos docentes) y la autoformación de los profesores, todo este proceso para garantizar el desarrollo y fortalecimiento de competencias sociales, éticas y técnicas en el marco de una profesión en permanente construcción”. (2007)

Además, afirma que, el profesionalismo de los docentes es considerado un factor clave para el ejercicio de la docencia, esto avalan las investigaciones realizadas por el Laboratorio Latinoamericano de la Calidad de la Educación de la UNESCO/OREALC (2002), así como la Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar del Convenio Andrés Bello (2007) cuando coinciden en anotar al valor de la formación universitaria y la superación permanente, como características de los maestros de las escuelas con resultados destacados, aún en contextos de vulnerabilidad.

Para Villagómez (2012) los desafíos para la formación docente se ubican ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo sino como actor fundamental del proceso educativo. Explica que es necesario repensar la formación docente desde y para la reflexión crítica y la investigación; para la reflexión sobre el currículo y sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrollan.

Concluye explicando que es indiscutible la estrecha relación que existe entre la formación inicial y en carrera y el desempeño profesional, al igual que hay una relación entre el desempeño docente y la calidad de los aprendizajes, por lo que se vuelve indispensable el incrementar la calidad de la formación docente, a la vez que es preciso revalorizar el rol social del docente y la generar políticas de desarrollo profesional en el país.

El desarrollo profesional docente constituye un instrumento imprescindible para lograr calidad educativa, es un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en lo referente al conocimiento propio, a las actitudes hacia el trabajo, con la institución, y que permite una interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

Como lo afirma el Ministerio de Educación de Argentina (2013) a lo largo de la historia, la escuela y la familia han forjado una poderosa alianza que contribuyó a sostener la escolaridad de niños, niñas y jóvenes. Los cambios y las transformaciones socioculturales con las que entramos al siglo XXI nos muestran la necesidad de darle continuidad a ese vínculo y renovarlo a diario.

Al ser entonces la familia así como la escuela las instituciones educativas para los niños, niñas y jóvenes, ninguna de las dos pueden desempeñar su función por separado, además esta labor debe ser asumida por la sociedad en su conjunto.

Dentro de esta vinculación de la sociedad son importantes los esfuerzos que realizan los gobiernos, como es el caso de Argentina con la creación de las Jornadas “Escuelas, Familias y Comunidad” de Mayo del 2013, que tenía como finalidad unir en las escuelas a las familias y demás elementos de la comunidad escolar en un día dedicado a la lectura con el fin de generar un diálogo que profundice los vínculos entre los participantes.

Lo deseable como lo plantea Torio (2004) es que los centros escolares se vuelvan comunidades educativas (fuerte relación personal, unión de esfuerzos, compromiso ante los valores, sentido de solidaridad, prestación de apoyos, gestión conjunta) creando la atmósfera necesaria para que pueda darse la convivencia dentro de una democracia participativa.

Las investigaciones demuestran que cuando los padres muestran interés por el aprendizaje de sus hijos, conocen los resultados del rendimiento pedagógico y apoyan en las labores escolares, influyen positivamente en los aprendizajes sus hijos (Brunner, 2000).

En el caso del Ecuador para Rueda y Ruiz (2010) en la actualidad en las relaciones escuela-familia existe un desfase entre las expectativas y la real relación escuela-familia. Dado que los padres y maestros deben realizar aportes importantes en la formación de los niños y jóvenes, sin embargo, hoy en día, los padres asignan mucha responsabilidad a los docentes, o incluso dejan en manos del maestro y escasamente participan en la educación de sus hijos sin considerar que la educación es compartida y el principal aporte es el del hogar. En otros casos el maestro reclama autonomía y desconfía de la participación de los padres, quienes dificultan y critican constantemente su trabajo.

Otro ente importante en el desarrollo de la relación familia escuela son los Comités de Padres de Familia, los mismos que son elegidos entre los padres y tienen como funciones: colaborar con las autoridades y personal docente del establecimiento en el desarrollo de las actividades educativas, fomentar el fortalecimiento de la comunidad educativa, desplegar gestiones tendientes al mejoramiento de las condiciones materiales del establecimiento, participar en las comisiones designadas por los directivos del establecimiento; y, cumplir las funciones establecidas en el reglamento interno de cada institución.

De esto se desprende la importancia de que las Instituciones Educativas al igual que el gobierno impulsen a través de diferentes actividades la buena relación entre los maestros y los padres de familia al igual que con el resto de personal de los centros educativos y demás miembros de la comunidad. Dentro de las actividades deben haber eventos culturales y sociales, como lo son las mañanas deportivas y campeonatos que incluyan a los alumnos, padres y maestros, las ferias de ciencias, programas de navidad, que impulsan la unión, el trabajo en equipo, además de conocer lo que los niños y jóvenes aprende. Igualmente se debe impulsar las Escuelas para padres que permiten que estos conozcan como involucrarse en la educación de sus hijos, mediante el uso de técnicas o métodos diferentes.

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

Según Díaz la práctica docente es

“La actividad docente que se desarrolla dentro del aula e incluye aspectos como: relaciones con los alumnos, organización de la enseñanza, clima de aula, relaciones con los padres y atención a la diversidad en el grupo de alumnos” (2007, pág. 59)

Pacheco (2008) en su artículo sobre “Reflexiones teóricas de la profesión docente incorporadas a las prácticas educativas, sustentadas en procesos de autorregulación nos dice:

“La profesión docente, en el desarrollo de la práctica educativa, requiere la puesta en acción de procesos de reflexión y autorreflexión, tanto del docente como del estudiante, permitiéndoles detectar posibles errores y limitaciones e implementar acciones correctivas que autorregulen su propia actuación, propiciando un espacio de continuo “aprender haciendo” reflexivo a través de procesos cognitivos y metacognitivos”

Explica que la práctica docente reflexiva, conlleva el reconocer en el maestro un papel activo en el ámbito académico, metodológico, investigativo; el mismo que lleve hacia el desempeño de un docente investigador, argumentador y crítico de su propia práctica. Añade además que en el desarrollo de la práctica docente el maestro tiene que aplicar estrategias de aprendizaje, basadas en procesos de autorregulación, dependiendo del contexto.

Barraza y Villarreal (2013) afirman que la práctica docente puede ser analizada y entendida desde diferentes perspectivas y enfoques, así se encuentra que se le atribuyen características como: compleja, dinámica, facilitadora, reflexiva; también se plantea como una acción, estrategia, proceso o método.

Para la Unidad Académica de Formación de Profesores:

“La práctica docente es compleja, ya que el profesor tiene que saber interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos y estrategias apropiadas, para facilitar la comprensión, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes favorables ante las situaciones diversas que les permitan a los alumnos reflexionar sobre su propio aprendizaje” (2008, p. 1).

Es importante para una buena práctica docente que los docentes cuenten con herramientas que les permitan enriquecer y actualizar sus conocimientos, lo que se logra a través de la formación continua, además claro de la puesta en práctica de dichos conocimientos en el aula durante el trabajo diario.

1.2. Gestión educativa

La Gestión Educativa es un proceso a través del cual se determinan las acciones a seguir de acuerdo a los objetivos propuestos mediante estrategias que permiten la orientación y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Es importante conocer a fondo este tema, para lo cual a continuación se detallan las definiciones de gestión educativa, las características de la gestión, los tipos de gestión y cuáles son los ámbitos de la gestión docente.

1.2.1 Definiciones de gestión educativa

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la Unesco (2000), señala que la gestión educativa es un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación (como se citó en (Jimenez Pardo, 2012))

El Ministerio de Cultura y Educación de la Nación de Argentina considera la Gestión Educativa como el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación (García Leiva, 2000)

García Leiva (2000) afirma que la gestión educativa, debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo.

El Ministerio de Educación del Ecuador define un Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) como un proyecto que plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. 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.

Para Guajala (2011) la gestión educativa busca destinar los principios generales de la gestión que han estado presentes en la teoría de la administración al campo específico de la educación.

En conclusión la Gestión Educativa, se refiere a determinar prioridades y estrategias para obtener, organizar, distribuir y utilizar los recursos orientados a garantizar una educación de calidad para todos.

1.2.2 Características de la gestión

Existen diversas características de la gestión educativa como conceptos hay de la misma, sobre todo porque la Gestión Educativa se ve afectada por los cambios de la sociedad, y como una de sus características principales está la de adaptarse a dichos cambios.

Como lo manifiestan Correa, Álvarez y Correa en el artículo “La gestión educativa un nuevo paradigma”,

“La gestión es un proceso más genérico que la administración. La práctica de la gestión involucra planificar y ejecutar el plan, por lo que la definición de gestión implica no solo las acciones de planificar sino también las de administrar en relación con los contextos.

La gestión educativa como proceso sistémico que integra e imprime sentido a las acciones administrativas en el ámbito escolar, con el fin de mejorar las organizaciones, las personas que las integran y sus propuestas o proyectos educativos, se desarrolla y ejecuta mediante planes, programas y proyectos que optimizan recursos, que generan procesos participativos en beneficio de la comunidad, que interactúan con el medio, que aportan al desarrollo local y regional y

que solucionan necesidades educativas en armonía con las necesidades básicas fundamentales del ser humano”. (s/a)

La Secretaría General de Educación Pública de México expresa que:

“La gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar”. (2009)

Brunner y Elacqua (2003) definen un conjunto de factores que inciden en una educación efectiva, variables que a nivel de escuela tienen la mayor probabilidad de producir buenos resultados académicos, entre ellos: Liderazgo y cooperación. Clima de aprendizaje, monitoreo continuo del progreso de los alumnos, evaluación frecuente del desempeño de sus profesores; profesores reconocidos por su desempeño y gestión autónoma. (Jimenez Pardo, 2012)

1.2.3 Tipos de gestión

De acuerdo a Guajala (2011) la gestión escolar en el ámbito institucional se constituye por cuatro áreas de gestión: gestión directiva, gestión pedagógica y académica, gestión de la comunidad y gestión administrativa y financiera.

Jiménez Pardo (2012) clasifica la gestión en el campo educativo, en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y niveles de concreción en el sistema: gestión institucional, gestión escolar y gestión pedagógica.

Correa, Álvarez y Correa coinciden con Guajala y afirman que de acuerdo con los ámbitos, procesos y elementos de la gestión educativa, ésta se analiza y comprende desde cuatro áreas sistémicas, y por lo tanto interactuantes en el escenario escolar: gestión directiva, gestión académica, gestión administrativa y financiera y por último gestión de convivencia y comunidad.

Cada uno de estos tipos de gestión se define así:

- **Gestión directiva:** se define como la misión orientadora, y requiere de un liderazgo claro y compartido para dirigir al equipo humano en el diseño, implementación y apropiación del horizonte institucional: visión, misión, valores y principios institucionales.

Busca ejercer el liderazgo y cuidar que todas demás áreas de la institución cumplan con la misión y logren la visión institucional.

La gestión directiva se orienta hacia la planeación estratégica, los sistemas de comunicación y el desarrollo del clima organizacional, identificando los componentes de la gestión escolar: académico, administrativo, financiero y comunitario.

- **Gestión Académica:** visibiliza el logro del horizonte institucional mediante el diseño de currículos pertinentes, flexibles y dinámicos que aseguren la formación integral del ser humano en el ser, el estar, el hacer, el tener, el convivir y el trascender expresados en planes de estudio contextualizados

Se refiere a la consolidación y puesta en marcha de los planes de estudio, de articulación de grados, niveles y áreas y de aula. Como oportunidades de mejoramiento en esta área está la búsqueda permanente de acuerdos pedagógicos entre los distintos miembros de la comunidad educativa; facilitar el diálogo entre grados y niveles; utilizar pedagógicamente los resultados de las pruebas internas y externas; velar por un manejo adecuado de los tiempos y los recursos así como por el adecuado funcionamiento del sistema de evaluación.

- **Gestión Administrativa y Financiera:** se define como misión de soporte o de apoyo y comprende el diseño, la planeación, la operalización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de reglas y los presupuestos e inversiones que se requieren para responder a los propósitos del Proyecto Educativo Institucional, así como a los cambios internos y externos de la institución.

Se encarga de todo lo relacionado con los sistemas de información y registro de los estudiantes, el manejo de los recursos financieros, la administración de los recursos humanos y físicos, y la prestación de servicios complementarios. Es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional

mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo.

- La Gestión de la Comunidad considerada como la misión vital de las organizaciones que lideran procesos educativos, ésta define, mantiene y hace seguimiento a la interacción existente entre los miembros de la comunidad educativa y de la institución en su conjunto con el medio social y productivo en el que se desenvuelve. En este sentido, esta área identifica necesidades y problemas del contexto social, propone acciones de proyección social y apoya programas que contribuyan a su solución y al mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

Los referentes para su análisis son: el Proyecto Educativo Institucional, el Manual de Convivencia, los proyectos transversales, el contexto de la institución y los resultados de las evaluaciones internas y externas. Algunas actividades para para crear oportunidades de mejoramiento son la formación, el establecimiento de acuerdos de convivencia, la exploración y el apoyo a los proyectos de vida de los estudiantes y la utilización de su tiempo libre.

El producto final de esta fase es el perfil institucional con sus respectivas oportunidades de mejoramiento, de las cuales partirá el Plan de Mejoramiento del Establecimiento Educativo.

1.2.4 Ámbitos de la gestión docente

Un docente de calidad es aquel que promueve actividades de aprendizaje en todos los estudiantes y por tanto favorece, a través de su formación, a construir la sociedad que deseamos para nuestro país (Ministerio de Educación, 2012). Debido a esto la formación del docente debe estar dirigida al desarrollo de competencias en los ámbitos de gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

1.2.4.1 Gestión Legal

De acuerdo al Informe Nacional sobre el Desarrollo de la Educación (Organización de Estados Iberoamericanos, 2004) en el contexto legal del sistema educativo se han regulado varios aspectos mediante la expedición de la normativa dirigida a consolidar planes y programas educativos, los mismos que han merecido el reconocimiento de la sociedad.

El Ministerio de Educación del Ecuador en su publicación Marco Legal Educativo (2012) manifiesta que:

“Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa. Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente desde el 26 de julio de 2012). Tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen viables los profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país”

Para la práctica docente un aspecto fundamental lo es también la planificación macro, meso y micro curricular, no solo en su parte estructural sino también en la parte operativa; dichos niveles de planificación son la base orientadora tanto del accionar institucional como del accionar docente. Al ser estas herramientas de la acción, aquellos que la construyen y ejecutan deben ser los docentes, por lo que es necesario revisar la formación que tiene los docentes para operar su construcción (Andrade, Iriarte, & Herrera, 2013)

Como se puede ver todas estas políticas educativas conllevan implicaciones importantes en las prácticas educativas nacionales, lo que significa nuevos retos para el trabajo y la formación docente. Es así que los maestros deben conocer a fondo dichas políticas e instrumentos de planificación de manera que puedan ejecutarse de forma eficiente y lograr así el objetivo de las mismas que es alcanzar una educación de calidad en nuestro país.

1.2.4.2 Gestión del aprendizaje

La gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas. (Universidad Nacional Autónoma de México, 2004)

Es otro ámbito fundamental para el desempeño del docente, y se vincula directamente con las prácticas pedagógicas que tienen una correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes, razón por la cual es necesario caracterizar el desempeño docente sobre todo en lo referente al que hacer para obtener datos reales desde los actores educativos y a partir de ello proponer algunas acciones que potencien su práctica docente desde la formación. (Andrade, Iriarte, & Herrera, 2013)

Como lo manifiesta Soubal:

“Los modos de actuar de los docentes en la gestión del aprendizaje deben ir más allá de simples formas centradas en los contenidos curriculares y requiere de la actualización pedagógica constante con vistas a ampliar su bagaje cultural y tener mayores posibilidades de métodos que se opongan a los utilizados en los modelos clásicos o los utilizados por aquellos docentes cuyas prácticas son puramente intuitivas. Se trata de conducir o guiar el aprendizaje en las clases novedosamente, con el objetivo como referencia en relación con los contenidos, a partir de lo que cada situación demanda como expresión de una necesidad con vistas a satisfacerla”.
(2008)

El Ministerio de Educación del Ecuador (2012, págs. 12,13) ha definido algunos indicadores generales, dentro de los estándares de desempeño profesional docente, con respecto a la dimensión de la gestión de aprendizaje:

- El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje
- El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.
- El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes

El ámbito de la gestión de aprendizaje constituye un elemento fundamental en la gestión educativa, por lo que los docentes deben conocer y aplicar estrategias innovadoras en este ámbito que les permitan lograr calidad en su desempeño durante el proceso de enseñanza aprendizaje, tanto en la planificación, ejecución y evaluación del mismo.

1.2.4.3 Gestión de planificación

Como explica Orellana (2010) la planificación educativa es un proceso donde se analizan, diseñan e implementan acciones y actividades para lograr un resultado pedagógico deseado. La planificación del docente se ubica en el nivel más minucioso y preciso de planificación educativa. El registro escrito de la planificación permite al docente, revisar con frecuencia el plan o proyectos; a la institución educativa, conocer lo que realmente sucede en el aula y a ambas instancias, transferir conocimientos y estrategias a otros docentes.

En relación a la planificación docente, Gimeno Sacristán señala:

“Los planes asumidos como esquemas flexibles para actuar en la práctica, proporcionan seguridad al profesor, así abordará con más confianza los aspectos inmediatos e imprevisibles que se les presentarán en la acción. Un plan es algo que da continuidad a la actividad enlazando aspectos parciales del currículum, temas dispersos, actividades concretas. No sólo se logra de esa forma más coherencia, sino que también proporciona economía profesional” (2002, pág. 317).

Es así mismo una actividad indispensable para garantizar el éxito del proceso educativo, el logro de las metas establecidas y el referente clave para la toma de decisiones y acciones para que el docente diseñe su práctica educativa. A pesar de que los diferentes niveles de planificación tienen relación al momento de planificar, también poseen cierto grado de independencia en su ejecución, por lo que es necesario conocer los niveles de dominio que poseen los docentes tanto en la planificación como en la operativización de los procesos. (Andrade, Iriarte, & Herrera, 2013)

Como lo expresa Valerio López:

“La planeación que los docentes hagan sobre su práctica es importante ya que les permite tener una organización que les ayude a darse cuenta de los aciertos y problemas que se van generando durante su labor docente, no llevar un orden

implica que el maestro no conozca si su trabajo es o no eficiente, el establecer un planeación ayuda a no perderse en el camino, apoya a otros compañeros a enseñarles un camino, a darse cuenta y mejorar puntos débiles en la enseñanza-aprendizaje". (2005)

Todo esto denota la importancia de una buena planificación para garantizar el éxito en el desempeño docente y la calidad de la gestión educativa, así mismo es fundamental que los docentes tengan una participación activa en los procesos de planificación no solo de su clase sino de la planificación general de las instituciones educativas como son el Proyecto Educativo Institucional, el Plan Operativo Anual, el Plan de Gestión de Riesgos, el Plan Anual de Asignatura entre otros.

1.2.4.4 Gestión del liderazgo y la comunicación

La comunicación constituye la base para el funcionamiento de las instituciones educativas y, por supuesto, es la entraña misma de la organización. Nuevas demandas sociales, educativas, etc. han modificado sustancialmente los procesos comunicativos

El liderazgo en la gestión educativa se entiende un conjunto de prácticas intencionadamente pedagógicas e innovadoras. Diversidad de prácticas que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, supervisores y demás personas que se desempeñan en la educación (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación)

Jiménez señala que:

"Para que el profesor sea un líder dentro del aula, éste debe estar reconocido por sus alumnos como tal. La autoridad del líder docente proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Un profesor líder se caracteriza por su ascendencia y autoridad moral sobre los estudiantes, la cual obedece a un proceso de influencia construida por el ejemplo y las buenas prácticas del docente" (2010, como se citó en (Maureira & Rojas, 2013))

Como lo enfatizan Maureira y Rojas (2013) se puede afirmar que el liderazgo en aula, es decir, la capacidad del docente para influir en mayores y mejores aprendizajes, aparece como un foco de conocimiento relevante para dimensionar las características de efectividad

docente. Lo que implica que los docentes deben contar con habilidades para ejercer este liderazgo.

Este ámbito del desempeño docente debe ser estudiado ya que la responsabilidad de dirigir un grupo es fundamental al momento de trabajar en el aula. La comunicación que se da en la interacción y relación social son fundamentales dentro de la práctica educativa y especialmente requieren de cuidado y mantenimiento para que los procesos de enseñanza aprendizaje sean adecuados y significativos. (Andrade, Iriarte, & Herrera, 2013)

1.3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente

1.3.1 Definiciones de estrategias

Se entiende por estrategias al planteamiento conjunto de una serie de pautas a seguir en cada una de las fases de un proceso, para el logro de una meta o un fin propuesto

Para Herrera (2008) la estrategia es una declaración de la manera cómo se van a lograr los objetivos.

Se puede definir a las estrategias como las diversas actividades coherentemente articuladas y alineadas que nos permiten lograr un objetivo determinado. La característica fundamental de la estrategia es que las diversas actividades que la comprenden se desarrollan en diversos niveles y escenarios. (Mak Consultores, 2011)

De acuerdo al Manual de gestión y administración educativa, de Peinado y Rodríguez (2007) cuando se habla de estrategias se hace referencia a la forma cómo los recursos con que cuenta la institución educativa y el personal debe orientarse para la obtención de resultados, junto con las acciones a desarrollar a fin de alcanzar los objetivos y metas propuestas.

Las estrategias, como lo describe Monereo (2007), son siempre conscientes e intencionales, dirigidas a un objetivo relacionado con el aprendizaje. Por lo que las técnicas puedan considerarse elementos subordinados a la utilización de estrategias; también los métodos son procedimientos susceptibles de formar parte de una estrategia. Entonces se puede decir que, la estrategia se considera como una guía de las acciones que hay que seguir, y que, obviamente, es anterior a la elección de cualquier otro procedimiento para actuar (Nisbet y

Shucksmith, 1986; Schmeck, 1988; Nisbet, 1991).

En conclusión las estrategias son acciones concretas, organizadas, conscientes e intencionales que buscan cumplir con las metas y objetivos de aprendizaje propuestos. Son variadas y dependerán de lo que el maestro quiera lograr.

1.3.2 Tipos de estrategias

Los tipos de estrategias a utilizar dependerán de los objetivos que se quieran alcanzar y del campo en el que se estén manejando las estrategias. Para el caso del desempeño docente se definirán cuatro tipos de estrategias: en la gestión legal, en la gestión y planificación institucional y curricular, en la gestión del aprendizaje y en la gestión del liderazgo y la comunicación.

1.3.2.1 En la gestión legal

Las estrategias en la gestión legal están encaminadas al conocimiento y aplicación de las leyes y políticas educativas públicas del Ecuador, entre las que tenemos:

- La Ley Orgánica de Educación Intercultural publicada en el año 2011, y su reglamento publicado en el año 2012, en el que se explicita la obligatoriedad de los currículos nacionales y su aplicación. Además en lo referente a la formación docente, este reglamento, prevé procesos de formación permanente, que constituyen estrategias fundamentales para conseguir la calidad educativa. (Villagomez, 2012)
Por tanto su conocimiento y práctica es fundamental para los maestros, ya que les permitirá contar con herramientas que faciliten su tarea diaria.
- El Plan Decenal de Educación, en el que se otorga importancia a la formación docente, e incluye como estrategia en el área del talento humano: la renovación de la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida. (Villagomez, 2012) Esta política de estado es fundamental para las estrategias de las Instituciones Educativas, ya que deben plantearse objetivos acordes a la misma y por tanto planificar actividades para lograrlos.

- El Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Siprofe), que busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes. Para lo cual trabaja en la formación continua de los docentes y directivos de las instituciones educativas del país para lo cual organiza cursos de formación continua mediante convenios con universidades e institutos pedagógicos (SIPROFE).

Este sistema constituye una herramienta valiosa como estrategia para el logro del mejoramiento del desempeño docente en cuanto a su preparación y aplicación en su trabajo diario.

- El Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, que:

“evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional. Sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013)

Este constituye una base fundamental para cumplir las metas de la organización ya que al evaluar a los docentes, a los alumnos y al currículo, permite conocer la situación de las Instituciones en cuanto al cumplimiento de las mismas en estos aspectos y el planteamiento de acciones para la mejora en el caso de requerirlo.

1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular

La planificación de manera general permite organizar las actividades y disponerlas de manera que permitan la consecución de objetivos planteados:

“En el ejercicio docente, la planificación es además un instrumento obligatorio para cumplir con los objetivos educativos. Cuando se realiza de forma consciente permite un trabajo mucho más ordenado y cooperativo porque las metas compartidas nos dan una misma dirección. Así, de manera directa o indirecta, lo que cada miembro de

la institución educativa realiza, apoya al mismo tiempo lo que hacen los demás”.
(Isch, 2009)

La dimensión del Desarrollo Curricular de acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador (2011) está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar: (1) dominar el área del saber que enseña, (2) comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y (3) comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.

Además en este caso las estrategias están encaminadas a cumplir con los planes de la institución, tanto con los definidos por el Ministerio de Educación como los que cada institución se plantea individualmente. Para ello tomaremos en cuenta los siguientes instrumentos de planificación estratégica:

- El Proyecto Educativo Institucional, es un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013). Constituye un instrumento útil para orientar la gestión institucional en búsqueda de su mejoramiento interno y abarca los distintos componentes de la vida del centro educativo e involucra a todos los actores de la comunidad educativa.

Las estrategias planteadas en el PEI, al igual que los objetivos, deben presentarse como alcanzables y aceptables para la mayoría del grupo que interviene en su realización. (Isch, 2009). El PEI constituye una parte fundamental en la gestión docente debido al nivel en que se involucran los docentes en su construcción y ejecución.

- El Plan Operativo Anual es un instrumento para darle concreción y facilitar la implementación del conjunto de propuestas contenidas en el Plan Estratégico. Es importante para la gestión porque permite y facilita la ejecución del plan, el seguimiento al cumplimiento de las actividades, la administración eficaz de los recursos y la adecuada ejecución del presupuesto.

Es un programa concreto de acción a corto plazo que define objetivos, estrategias, metas y acciones que permiten la asignación de recursos humanos y materiales para las actividades que permitirán el cumplimiento de las metas

Aquí las estrategias deben ser medibles en términos de unidades físicas de producto final o de trabajo.

- Plan Anual de Asignatura, tiene como finalidad definir por Asignaturas los objetivos y metas que se pretende lograr durante el año lectivo, para lo que define estrategias concretas para el desempeño de los docentes que les permitirá alcanzar dichos objetivos.
- Plan de gestión de riesgos, que constituye una herramienta imprescindible para estar mejor preparados ante emergencias y desastres Tiene como finalidad generar mayor conocimiento de los riesgos a los que están expuestos los centros educativos de manera que se puedan orientar los procesos que permitan reducirlos. (Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos, 2012). Se definen estrategias o acciones concretas tanto preventivas como correctoras para la eliminación o prevención del riesgo y para conocer qué hará quien en el caso de presentarse un desastre natural. Aquí la gestión docente juega un papel muy importante ya que ejecutarán las estrategias y explicarán a la comunidad educativa cuál será su participación en el plan.

1.3.2.3 En la gestión del aprendizaje

Varias investigaciones han establecido la relación entre desempeño docente y aprendizaje. Es claro que la calidad del desempeño docente es un factor clave para suscitar aprendizajes de calidad (González, 2003)

Para Craig (1998) un buen desempeño docente se evidencia:

“en los docentes que conocen la asignatura que enseñan, usan estrategias pedagógicas apropiadas a cada contenido, usan un lenguaje apropiado para enseñar y dominan ese lenguaje, crean y mantienen un clima apropiado en el aula, investigan y responden a las necesidades e intereses de sus alumnos”. (como se citó en (González, 2003))

El Ministerio de Educación del Ecuador define en el documento “Estándares de Desempeño Profesional Docente” en cuanto a las estrategias en gestión educativa:

“Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza: (1) planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje, (2) crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, (3) interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza–

aprendizaje, y (4) evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes". (2011)

Parte fundamental de este aspecto se refiere a la Evaluación, y cómo Bejarano manifiesta:

“La evaluación en Educación Infantil tiene unas características propias pues al ser una etapa no obligatoria, su objetivo se centra en la optimización del desarrollo y en establecer una base sólida para edificar los futuros aprendizajes. Tiene un carácter permanente ya que es necesario adecuar permanentemente la acción educativa a las necesidades de los niños” (2011)

Díaz y Hernández. (1999) en su libro Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo: una interpretación constructivista, nos presentan diferentes tipos de estrategias que el docente puede utilizar para facilitar el aprendizaje significativo de los alumnos, las más representativas se reflejan en el siguiente cuadro:

Cuadro 2: Estrategias de Enseñanza

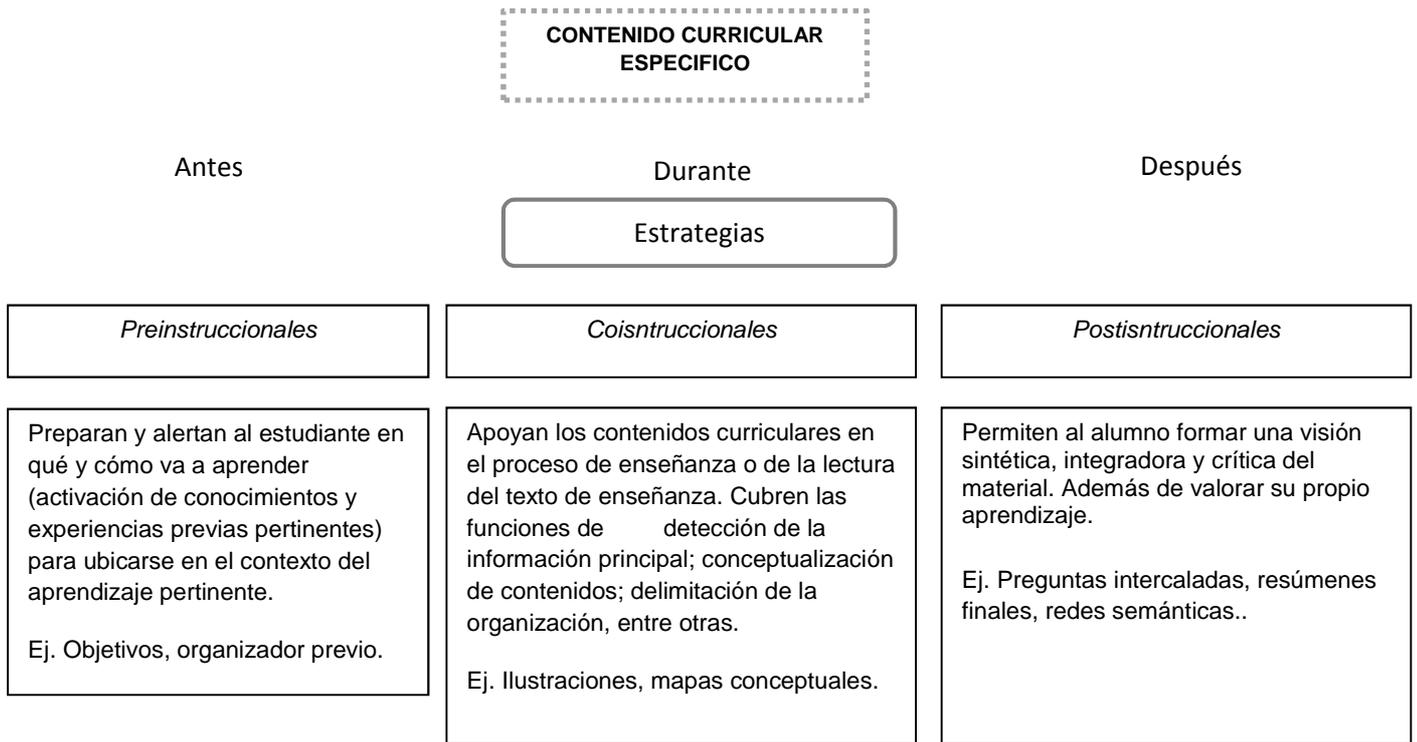
Objetivos	Enunciado que establece condiciones, tipo de actividad y forma de evaluación del aprendizaje del alumno. generación de expectativas apropiadas en los alumnos.
Resumen	Síntesis y abstracción de la información relevante de un discurso oral o escrito. Enfatiza conceptos clave, principios, términos y argumento central.
Organizador previo	Información de tipo introductorio y contextual. Es elaborado con un nivel superior de abstracción, generalidad e inclusividad que la información que se aprenderá. Tiende un puente cognitivo entre la información nueva y la previa.
Ilustraciones	Representación visual de los conceptos, objetos o situaciones de una teoría o tema específico (fotografías, dibujos, esquemas, gráficas, dramatizaciones, etcétera).
Analogías	Proposición que indica que una cosa o evento (concreto y familiar) es semejante a otro (desconocido y abstracto o complejo).
Preguntas intercaladas	Preguntas insertadas en la situación de enseñanza o en un texto. Mantienen la atención y favorecen la práctica, la retención y la obtención de información relevante.
Pistas topográficas y Discursivas	Señalamientos que se hacen en un texto o en la situación de enseñanza para enfatizar y/u organizar elementos relevantes del contenido por aprender.
Mapas conceptuales y redes semánticas	Representación gráfica de esquemas de conocimiento (indican conceptos, proposiciones y explicaciones).
Uso de estructuras textuales	Organizaciones retóricas de un discurso oral o escrito, que influyen en su comprensión y recuerdo.

Fuente: Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, Capítulo 5 Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos

Elaborado por: Díaz, F. y Hernández, G.

También Díaz y Hernández (1999) establecen una clasificación de las estrategias de enseñanza basándose en su momento de uso y presentación, que se presenta en el siguiente esquema:

Esquema 2: Estrategias de enseñanza de acuerdo a su momento de uso y presentación.



Fuente: Díaz, F. y Hernández, G. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, Capítulo 5 Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos
Elaborado por: Espinosa, Verónica (2014)

Como complemento a lo citado anteriormente se clasifica también las estrategias según el proceso cognitivo atendido (Hernández, 1999):

Cuadro 3: Clasificación de las estrategias de enseñanza según el proceso cognitivo atendido

Proceso cognitivo en el que incide la estrategia	Tipos de estrategia de enseñanza
<i>Generación de expectativas apropiadas</i>	Objetivos o intenciones
<i>Activación de conocimientos previos</i>	Situaciones que activan o generan información previa (Actividad focal introductoria, discusiones guiadas, etc.) Objetivos
<i>Orientar y guiar la atención y el aprendizaje</i>	Señalizaciones Preguntas insertadas
<i>Mejorar la codificación de la información nueva</i>	Ilustraciones Gráficas Preguntas insertadas
<i>Promover una organización global más adecuada de la información nueva a aprender (mejorar las conexiones internas)</i>	Resúmenes Mapas y redes conceptuales Organizadores gráficos (por ejemplo, cuadros sinópticos simples y de doble columna) Organizadores textuales
<i>Para potenciar y explicitar el enlace entre conocimientos previos y la información nueva por aprender (mejorar las conexiones externas)</i>	Organizadores previos Analogías Cuadros C-Q-A .

Fuente: Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, Capítulo 5 Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos

Elaborado por: Díaz, F. y Hernández, G.

De lo expuesto se concluye que el conocimiento y ejecución de diferentes estrategias para la gestión de aprendizaje permitirán un buen desempeño tanto de los docentes como de los alumnos.

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación

Estudios recientes en Instituciones educativas, han demostrado, a través de abundante evidencia, el impacto que produce el ejercicio de un adecuado liderazgo en la eficacia escolar. Los docentes actualmente deben asumir su papel de líderes tanto en el aula como en el ámbito de la institución escolar. John P. Kotter (2002) en referencia a esto afirma: que propiciar liderazgo efectivo no es tarea fácil, al menos en puestos importantes. Sin embargo, hasta en las condiciones más favorables se necesita una serie de cosas para crear la visión y la estrategia para lograr el espíritu de equipo y motivación. (Revista PRELAC, 2005)

Existen diversos tipos de liderazgo relacionados con la educación, como lo explica Murillo (2006):

“Entre los estudios que identifican diferentes estilos directivos destaca con luz propia, por su influencia en el ámbito de la educación, la propuesta de Kurt Lewin. Quien establece tres estilos de ejercicio de liderazgo:

- *El liderazgo autoritario. El líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio del liderazgo unidireccional en el que los seguidores obedecen las directrices que marca el líder.*
- *El liderazgo democrático. Se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo.*
- *El liderazgo “laissez faire”. El líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y lo deja a su propia iniciativa.*

Por tanto el docente como líder debe planificar y plantear estrategias que motiven a la participación de los alumnos dentro del aula y la incorporación de los padres y representantes a participar en la vida de la escuela.

Un maestro es un comunicador, un intermediario entre la ciencia y los alumnos, para lo cual requiere dominar las técnicas básicas de la comunicación. Además, en la mayor parte de los casos, las situaciones de enseñanza se desarrollan en un ámbito grupal, exigiendo de los profesores un dominio de las técnicas de comunicación grupal.

El tema de la comunicación no se refiere solo a presentar correctamente nuestros contenidos, sino también en saber escuchar, en saber preguntar y en distinguir claramente el momento en que debemos abandonar la escena. Para ello hay que dominar los códigos y los canales de comunicación, verbales, gestuales y audiovisuales; hay que saber distinguir los distintos climas que crean en el grupo de clase los distintos tonos de voz que el profesor puede usar: un tono grave y pausado induce al grupo a la reflexión, mientras que si queremos animar un debate debemos subir algo el tono de voz, etc. (Revista PRELAC, 2005)

El liderazgo y la comunicación van de la mano, ya que un buen líder requiere tener habilidades y practicar estrategias de comunicación que le permitan llegar a los estudiantes y demás personas de la comunidad educativa para lograr los objetivos propuestos.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación se realizó a cinco maestras parvularias de los niveles de Inicial I e Inicial II, en dos instituciones educativas privadas, el Liceo José Ortega y Gasset y el Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci, ubicadas en la ciudad de Quito.

El tipo de investigación realizada es cuantitativa, exploratoria y descriptiva. Cuantitativa, ya que para la investigación se tomó una muestra de cinco docentes parvularias de la ciudad de Quito que enseñan a niños de los niveles de Inicial I y II, y se aplicó instrumentos como la observación, con su respectivo registro y un cuestionario de autoevaluación. Exploratoria, dado que con ella se pretende obtener una visión general sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el Ecuador, de manera que se consiga una base para rediseñar la formación práctica de los profesores del país. Y descriptiva, porque mide y evalúa a través de la observación el desempeño de los docentes y además ellos también autoevalúan su conocimiento y la práctica según los indicadores definidos por el Ministerio de Educación, descritos en el Cuestionario de Autoevaluación Docente.

Este tipo de investigación utilizada facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta bajo las siguientes características:

- Transversal: Investigaciones que recopilaron datos en un momento único.
- Exploratorio: Se trató de una exploración inicial y en un momento específico.
- Descriptivo: Se pudieron indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2 Contexto

Para la investigación se requerían cinco docentes de Educación Inicial, por lo que fue necesario realizar la misma en dos centros educativos, en los cuales hubo apertura de los directivos para permitir el desarrollo de la misma, estos fueron: el Liceo José Ortega y Gasset y el Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci, y a continuación se detallan características de cada uno:

- *El Liceo José Ortega y Gasset*, es una entidad educativa particular, mixta, que ofrece una educación basada en estándares de calidad acorde con las exigencias modernas en los ámbitos académico, deportivo, artístico y de desarrollo del individuo. Nace de la idea emprendedora de docentes con larga, reconocida y exitosa experiencia tanto a nivel académico, como directivo y administrativo, en instituciones educativas de tradición, prestigio y reconocimiento de la sociedad quiteña.

Fundada en el año de 1994 mediante la creación de la compañía CORPORACION EDUCATIVA CORPOEDU para administrar la institución educativa que la llamaron JOSÉ ORTEGA Y GASSET. Está ubicada en el sector norte de la ciudad en la calle De Los Cipreses N64-332 y Manuel Ambrosi. Actualmente 858 estudiantes forman parte del Liceo, desde Educación Inicial II hasta Bachillerato, con un cuerpo docente de 62 maestros.

Cuenta con instalaciones modernas, aulas funcionales y bien iluminadas, espacios verdes, deportivos y recreativos, mobiliario ergonómicamente diseñado, disponibilidad de recursos tecnológicos afines a la enseñanza, aulas especiales destinadas para biblioteca, audiovisuales, laboratorios, auditorio; parqueadero para buses que ingresan a dejar y retirar a los estudiantes, brindándoles seguridad y comodidad.

El equipo docente está preparado profesionalmente con los títulos académicos requeridos para ejercer sus funciones y dotado de sólidos principios éticos y morales, que sumado a la permanente capacitación les permiten llegar al alumnado con solvencia y eficiencia en el proceso enseñanza-aprendizaje.

- *El Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci*, es un ente educativo, particular, mixto. Creado en el año 2000, está ubicado en el norte de la ciudad de Quito en la calle Jaime Cevallos N47-92 y Agustín Zambrano en el sector del Pinar Bajo.

Además de brindar seguridad y funcionalidad en sus servicios, busca fomentar una actitud participativa de los niños y niñas; además de descubrir y motivar en ellos cualidades de liderazgo en la relación cotidiana con sus compañeros, todo dentro de un ambiente calificado, diseñado para aprender jugando, preparándolo tanto para su inserción y desenvolvimiento social, cuanto para su ingreso a la escolaridad. Dispone de amplios y funcionales espacios para la creatividad y satisfacción de su curiosidad innata.

Actualmente el centro infantil atiende a niños y niñas hasta los 5 años, es decir en los niveles de Educación Inicial I y Educación Inicial II, tienen 18 alumnos en total, y en el laboran 2 maestras, la directora administrativa que es también maestra, el representante legal y director académico y una asistente de servicios generales.

2.3 Participantes

Los participantes son las cinco maestras a quienes se observó y quienes llenaron la encuesta de autoevaluación.

En referencia al género de los docentes, las cinco docentes observadas fueron de género femenino, que son mayormente quienes ejercen esta profesión sobre todo en los niveles de educación inicial, como lo demuestran las estadísticas del Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE), que se reflejan en la página web del Ministerio de Educación del Ecuador.

Las edades de las docentes son de 21, 30, 32, 35 y 36 años, que va ligado a los años de experiencia que son de 1, 10, 12, 15 y 8 años respectivamente, es decir del grupo solo una de las maestras es recién graduada y con poca experiencia, las demás llevan varios años en su profesión, es así que su experiencia y edad les permite tener la energía y conocimientos necesarios para el manejo de los niños y niñas de edades tempranas

En lo referente al título que poseen, las 5 docentes poseen un título relacionado con la docencia, lo que va de acuerdo con las normas establecidas por el Ministerio de Educación y de Bienestar Social en lo referente a quienes pueden ser docentes en Educación Inicial. Muy relacionado con esto está el nivel de estudios, en el que el 80% posee un título de tercer nivel y el 20% posee un título de cuarto nivel, que denota un interés de las docentes por prepararse.

Todas las docentes observadas ejercen su profesión en el nivel de Educación Inicial, en la modalidad Presencial, y su relación laboral es bajo contrato.

También participaron los directores de cada institución, apoyando con su autorización para la realización de la investigación.

Y finalmente la investigadora, Verónica Espinosa, estudiante de Ciencias de la Educación mención Educación Infantil de la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Métodos.

Los métodos que se han utilizado en la presente investigación son:

- El método descriptivo, que ha permitido explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje
- El método analítico – sintético, que facilitó la desestructuración del objeto de estudio sobre el desempeño docente en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudan a la comprensión y conocimiento de la realidad.
- El método inductivo y el deductivo con el que se configura el conocimiento y permitió generalizar de forma lógica los datos empíricos que se alcanzaron en el proceso de investigación, al aplicar el cuestionario de autoevaluación docente.
- El método estadístico, que hizo factible organizar la información obtenida, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitando los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.
- El método hermenéutico, que ayudó en la recolección e interpretación bibliográfica para la elaboración del marco teórico, y, además, permitió el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

2.4.2 Técnicas.

Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que se utilizaron para acceder al conocimiento o lograr información para la investigación, y fueron:

- **Técnicas de Investigación bibliográfica:** utilizadas para la recolección y análisis de la información teórica y empírica realizadas a través de:
 - o *La lectura*, que constituyó una base importante para adquirir información y conocimiento, a través de los libros, revistas, páginas de internet y demás fuentes consultadas.
 - o *Mapas conceptuales y organizadores gráficos*, que complementaron la lectura y permitieron una mejor comprensión y síntesis de lo investigado.
 - o *Resumen*, que facilitó presentar los textos originales en forma abreviada además de ayudar a la comprensión de los temas y a lograr una buena redacción.

- **Técnicas de investigación de campo:** que son las que sirvieron para la recolección y análisis de los datos, entre ellas se utilizaron:
 - o *La observación:* que fue no participante, y se realizó a las docentes seleccionadas durante el desarrollo de su clase. Y que tenía como finalidad obtener información sobre la práctica docente en el aula para poder construir el diagnóstico sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
 - o *La encuesta:* que se apoyó en un cuestionario previamente elaborado con el fin de obtener respuestas precisas para una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada. Esta además sirvió para obtener los datos y la información sobre la práctica pedagógica y el desempeño docente en lo relacionado a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

2.4.3 Instrumentos.

Constituyen herramientas que complementan a las técnicas de investigación y sirven para recolectar y registrar la información, los instrumentos que se utilizaron fueron:

- *Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente*: que fue estructurado en dos partes, la primera con el fin de recoger los datos de identificación de los centros educativos y de los docentes. La segunda parte consta de la autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación; cada uno fue evaluado tomando en cuenta tres aspectos:
 - o Frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
 - o Importancia, se refiere a la prioridad que el docente da a la actividad dentro de su gestión.
 - o Nivel de conocimiento, es el saber que el docente tiene en lo relacionado a cada uno de los ámbitos de la gestión.

- *Registro de observación de las actividades docentes*: el cual está elaborado en base a los estándares de la gestión de aprendizaje de los docentes definidos por el Ministerio de Educación, así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL.

La finalidad de este registro fue identificar la gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula para reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa.

Este instrumento se formó por dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación, y se evaluó de acuerdo a la frecuencia o cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano.

Para la realización de la presente investigación se contó con el apoyo fundamental de las siguientes personas:

- Equipo del proyecto de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

- Rector del Liceo José Ortega y Gasset y Directora del Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci, quienes dieron total apertura para la realización de la investigación.
- Tres docentes de Educación Inicial II del Liceo José Ortega y Gasset, y dos docentes del Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci, quienes brindaron colaboración total y apoyo durante las observaciones.
- Investigadora Verónica Marisol Espinosa Baquero, logró con dedicación terminar un trabajo serio y comprometido con la finalidad de obtener resultados confiables que permitan mejorar el desempeño docente en el país.
- Directora de Tesis: Mgs. Yeni Nicola Torres Mora, quien ha brindado una guía y orientación para la realización del trabajo.

2.5.2 Materiales.

Los recursos materiales utilizados en el proceso de recolección de información fueron:

- ✓ Guía Didáctica del Programa Nacional de Investigación para el tema “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”.
- ✓ Entorno Virtual de Aprendizaje de la UTP
- ✓ Laptop para procesar la información recolectada, organizarla y plasmarla en el trabajo de fin de titulación.
- ✓ Impresora, para imprimir las cartas, hojas de cuestionarios y registros de observación, y demás información necesaria para la realización de la investigación.
- ✓ Internet, como medio de consulta, y para recibir y enviar información.
- ✓ Libros, revistas, guías didácticas, páginas WEB y demás textos de consulta.
- ✓ Cámara de fotos.
- ✓ Medios de transporte y de comunicación (teléfono fijo y móvil)
- ✓ Suministros de oficina.

2.5.3 Institucionales

La Universidad Técnica Particular de Loja, a través de sus docentes, quienes apoyaron la realización del trabajo, también mediante los recursos tecnológicos que hicieron factible la comunicación entre estudiantes, los tutores y el equipo de investigación.

Los centros educativos Liceo José Ortega y Gasset y el Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci, donde se realizaron las observaciones y cuestionarios, tanto el personal administrativo como las docentes tuvieron la apertura necesaria para apoyar en todo lo referente a la investigación, dado que para los directivos de las mismas es importante conocer cómo se encuentra el desempeño de sus docentes y qué se puede hacer para mejorar el mismo y de esta forma mejorar la calidad de enseñanza de sus instituciones.

2.5.4 Económicos.

Los recursos económicos utilizados para este trabajo de fin de titulación fueron propios y se utilizaron para movilización, impresiones y copias de los registros de observación y cuestionarios de autoevaluación, así como demás información impresa necesaria, también los gastos referentes a matrícula, derechos de grado y otros valores para gastos varios requeridos durante el proceso de la investigación, dando un valor estimado de \$1.200,00.

2.6 Procedimiento

Luego de haber asistido a la asesoría presencial del Proyecto Nacional de Investigación que permitió conocer los lineamientos generales para la realización del trabajo de fin de titulación, se procedió con los siguientes pasos que permitieron la recolección y sistematización de la información:

- ✓ Construcción del marco teórico, que posibilitó tener un manejo adecuado del proceso y los argumentos para defender el estudio.
- ✓ Selección de las instituciones educativas con Nivel Inicial, que era el requerido de acuerdo a la titulación a obtener. Para lo cual se hizo una visita y se tuvo una entrevista con cada uno de los directivos de ambas instituciones para explicar la investigación solicitar la autorización y poder realizarla, entregando la carta enviada por la universidad.
- ✓ En el caso del Liceo José Ortega y Gasset se tuvo una entrevista con la persona a cargo del área de Educación Inicial, con quien se definió los días y horarios para realizar las observaciones. En el Centro Infantil Leonardo Da Vinci se tuvo una entrevista con las

docentes para explicar la investigación a realizar y su objetivo, y solicitar la colaboración de las mismas, con lo que se consiguió su aprobación, y se determinaron las fechas y horas para las observaciones.

- ✓ Se procedió a la impresión y copias de los cuestionarios de autoevaluación y de los registros de observación, con los mismos se acudió a cada uno de los centros educativos en las fechas y horas acordada previamente para la recolección de la información.
- ✓ Durante las observaciones se llenaron los registros con los datos requeridos y fue una observación no participativa.
- ✓ Se entregó los cuestionarios de autoevaluación a las maestras y se procedió a explicar su objetivo y forma de llenarlos, luego estos fueron entregados por las maestras.
- ✓ Una vez terminadas las observaciones y recogidos los cuestionarios de autoevaluación, los datos fueron tabulados y organizados en tablas estadísticas. Finalmente se analizó esta información para basados en el fundamento teórico y con el aporte personal escribir el informe que dará cumplimiento a los objetivos propuestos en la investigación y permitirá formular las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO III

RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Una vez que se han recopilado los datos, a través de los instrumentos de investigación que se escogieron, se requiere procesarlos mediante la cuantificación de los mismos y su presentación de forma estadística para analizarlos y así poder determinar conclusiones y recomendaciones. Para esto se procedió a ingresar toda la información recolectada en una matriz y de ella se desprenden las tablas y gráficos que describen el desempeño docente en los diferentes ámbitos de gestión tratados: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Esta información se presenta según lo detallado en el cuestionario de autoevaluación, en donde se valoró la frecuencia (número de repeticiones con las que el docente ejecutaba una actividad), importancia (prioridad que el docente daba a la actividad en su gestión) y nivel de conocimiento del docente (saber que posee el docente en relación a los indicadores de gestión), valorando de 0 a 10, dónde 10 significaba muy alto y 0 nada. Además se presenta de acuerdo a lo obtenido a través de los registros de observación dónde se utilizó la misma valoración de 0 a 10 siendo 0 nada y 10 muy alto, para lo que se tomó en cuenta la frecuencia o cumplimiento de la actividad y su nivel de desarrollo.

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	10,00	100%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
	TOTAL	77,80	
	PROMEDIO	9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

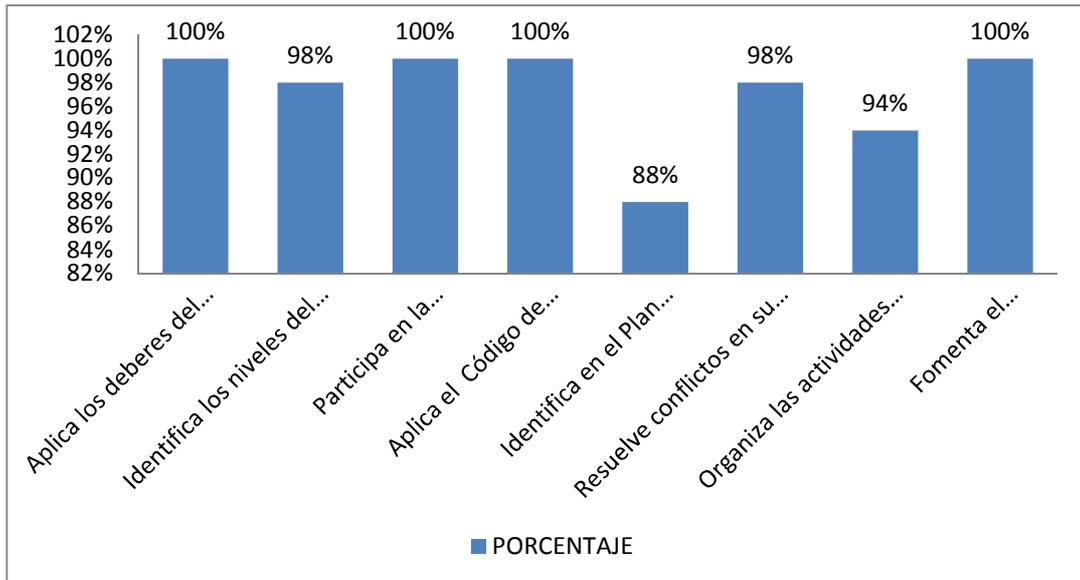


Gráfico 1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

La tabla y el gráfico 1, muestran que los indicadores sobre la frecuencia desempeño profesional docente en el ámbito de la gestión legal en su mayoría sobrepasan el promedio, estando muy cerca del valor más alto que significa que existe un buen cumplimiento en este aspecto. A pesar de ello, el punto 1.5 Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, posee el valor más bajo con un 88%. El Plan Decenal de Educación es un instrumento estratégico que busca 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 del Ecuador, 2006), a través de políticas que se ejecutarán a mediano y largo plazo.

Por esto es fundamental que los docentes conozcan claramente los objetivos, políticas y metas específicas de este plan de manera que identifiquen cuál es su rol en la ejecución de las mismas.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		77,00	
PROMEDIO		9,63	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

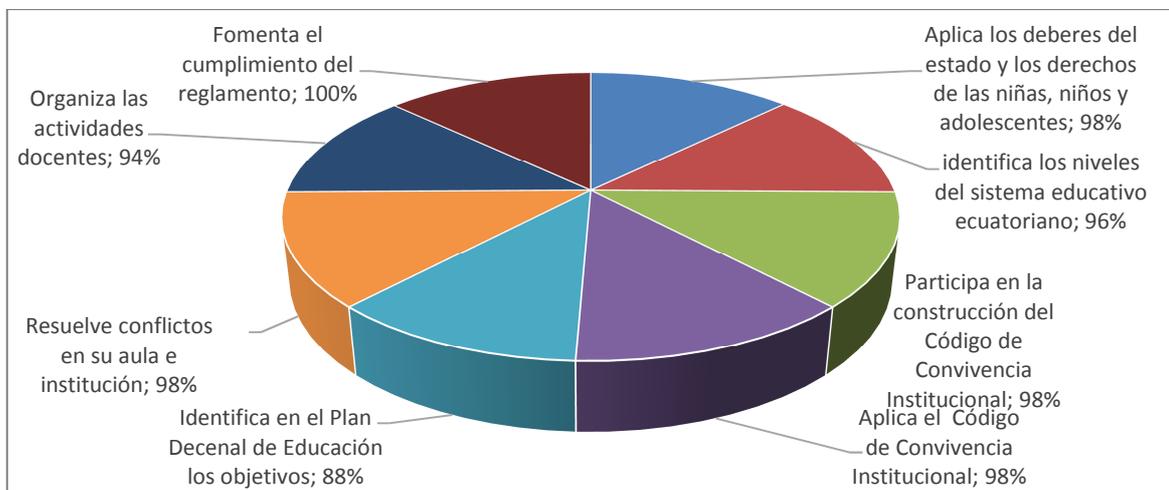


Gráfico 2. Nivel de Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Como indican la tabla y el gráfico 2, el nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, al igual que en la frecuencia, en su mayoría sobrepasan el promedio del 96%, lo que implica que se da un muy buen nivel de importancia en este aspecto. Al igual que en la Frecuencia, el indicador con menor puntuación es el 1.5 Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, lo que tiene relación dado que si no se le da la suficiente importancia a este tema, tampoco se lo realizará con mucha frecuencia.

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

Tabla3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		76,80	
PROMEDIO		9,60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

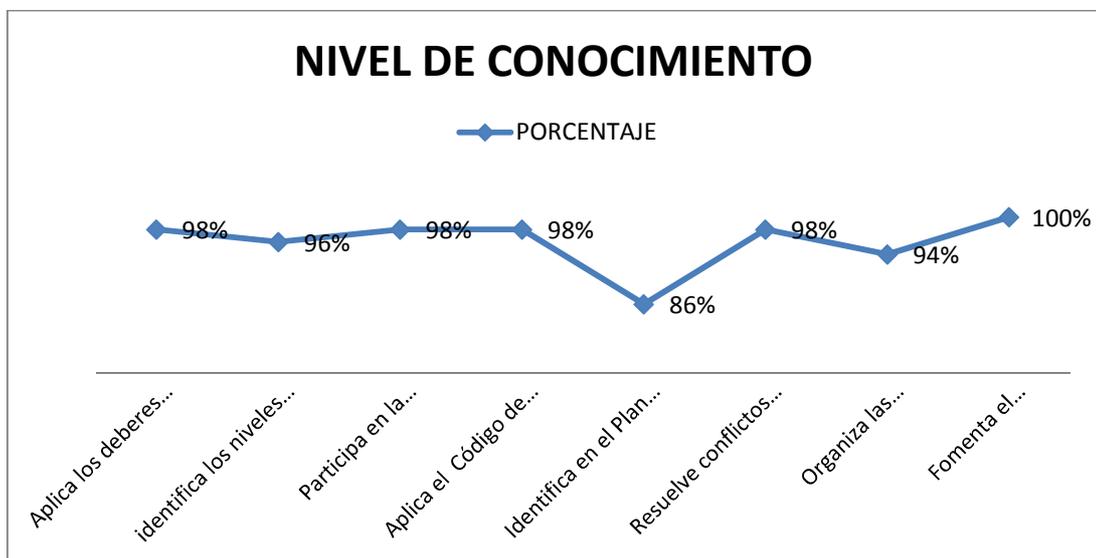


Gráfico 3. Nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión legal

En este caso la tabla y el gráfico 3, referentes al nivel de conocimiento que tienen los docentes sobre el ámbito de la gestión legal, presentan valores mayores al promedio en casi todos los indicadores evaluados, con excepción del indicador referente a Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, que tiene un valor del 86%, menor incluso al mismo indicador en los niveles de Frecuencia y de Importancia. Se evidencia la relación,

dado que si los docentes no tienen el suficiente conocimiento del tema, no le dan la importancia que tiene y por tanto no lo realiza con la frecuencia que se busca que lo hagan.

Y como Salazar (2010) lo expresa, es necesario reconocer la importancia de fomentar la participación activa del sector público y el sector privado en la implementación del Plan Decenal para lograr una transformación educativa efectiva, por tanto es fundamental que los docentes conozcan a fondo los objetivos del Plan para que éstos se logren.

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

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

Tabla 4. Nivel 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	9,25	93%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,25	83%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,25	93%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,75	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	9,75	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		138,05	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

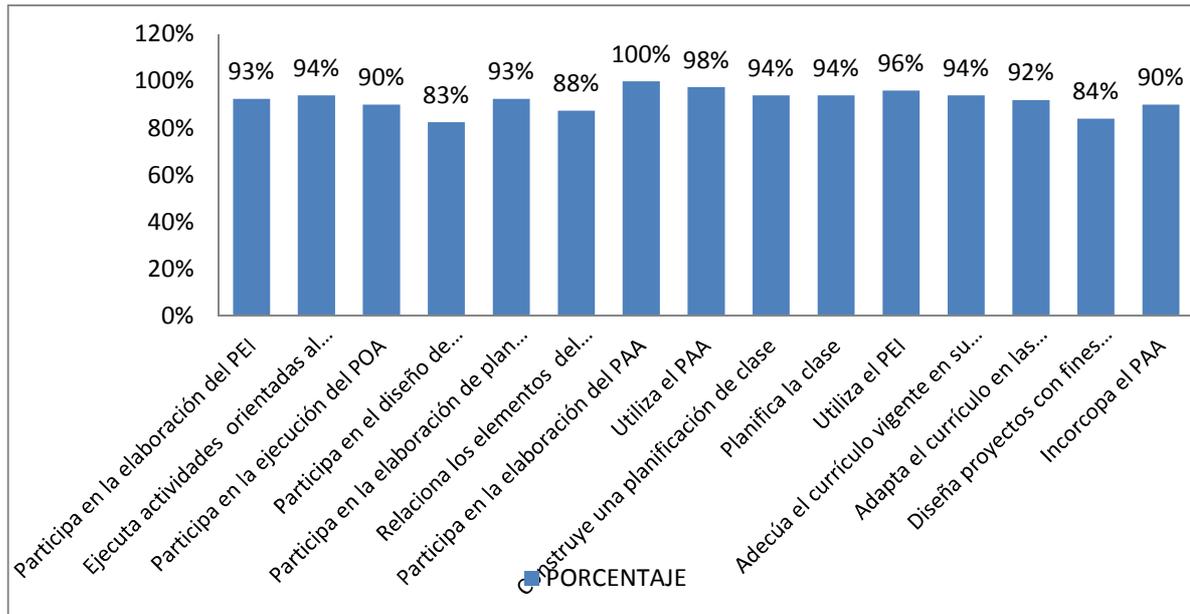


Gráfico 4. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Al analizar la tabla y el gráfico No. 4 sobre el nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, se observa que de los 15 indicadores considerados solo tres tienen un porcentaje menor al promedio de 91%, y estos son: 2.4 Participa en el diseño de instrumentos, 2.6 Relaciona los elementos del Currículo Nacional y 2.14 Diseña proyectos con fines educativos. Los ítem 2.4 y el 2.14 están relacionados con la planificación que hace la institución en su Proyecto Institucional Educativo y en su Plan Operativo anual, ambos constituyen instrumentos necesarios de reflexión de la acción educativa y apoyan al fortalecimiento, la mejora, la innovación y la transformación educativa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013), por tanto se requiere mayor énfasis en la inclusión de los docentes en dichos procesos, para que conozcan que son los instrumentos y los proyectos con fines educativos, sepan su importancia y los apliquen en su labor docente.

En lo que se refiere a si relaciona los elementos del Currículo Nacional, cabe destacar que posee un porcentaje del 88%, que puede atribuirse debido a que el último Currículo de Educación Inicial fue aprobado según el acuerdo ministerial 0042 del 11 de marzo de 2014, y estaba planteado un borrador desde el 2013, por tanto las docentes no tenían claro que Currículo tener en cuenta para esta pregunta. Ahora que ya se conoce el Currículo de Educación Inicial definitivo los Centros Educativos deberán hacer la respectiva presentación a los docentes involucrados en este 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	9,25	93%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,25	83%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,25	93%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,50	85%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	9,50	95%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		136,75	
PROMEDIO		9,12	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

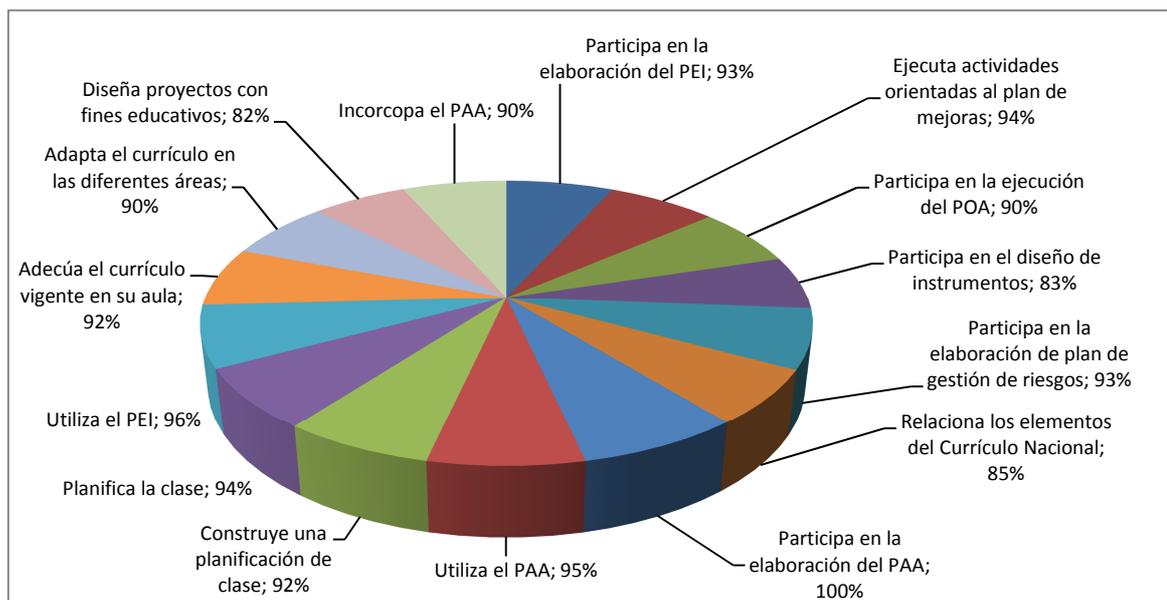


Gráfico 5. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

En cuanto al nivel de Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, la tabla y el gráfico No. 5, en concordancia con la frecuencia, muestra que la mayoría de las actividades planteadas, poseen un valor mayor al 91% que es el promedio, repitiéndose las tres que poseen valores menores a 9 y son: Participa en el diseño de instrumentos, con 8.25; Relaciona los elementos del Currículo Nacional con 8.5 y Diseña proyectos con fines educativos con 8.2.

Es necesario que los docentes tengan claro la importancia de estas actividades en el desarrollo de sus actividades y como se relacionan con el logro de la calidad educativa.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,25	93%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,25	83%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,25	93%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,50	85%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	9,50	95%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		136,55	
PROMEDIO		9,10	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

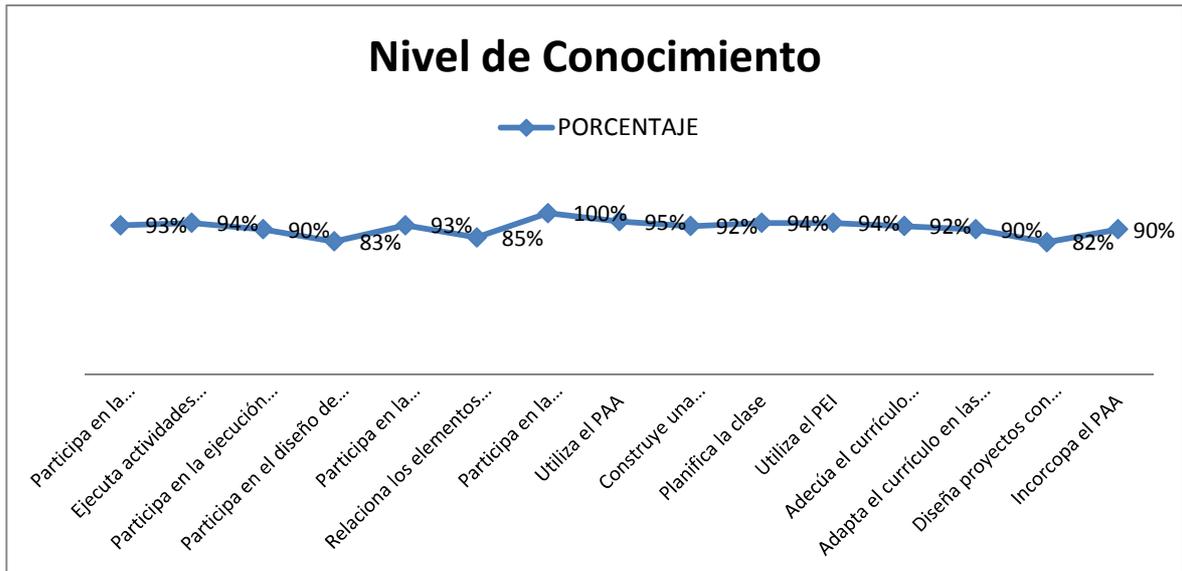


Gráfico 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

La tabla y el gráfico 6 referentes al Nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, permiten ver la relación de este con la frecuencia y la importancia, ya que mientras que la mayoría de ítems analizados muestran que existe un gran conocimiento por parte de los docentes en este ámbito, los 3 aspectos que tienen promedios menores a 9, vuelven a ser el 2.4 Participa en el diseño de instrumentos, 2.6 Relaciona los elementos del Currículo Nacional y 2.14 Diseña proyectos con fines educativos. Y como se determinó anteriormente estos tres aspectos constituyen instrumentos necesarios de reflexión de la acción educativa y apoyan al fortalecimiento, la mejora, la innovación y la transformación educativa, siendo necesario que los docentes los conozcan a fondo para que le den la importancia que requieren y los apliquen cuando se requiere.

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 de enseñanza aprendizaje.

Tabla 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		95,00	
PROMEDIO		9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

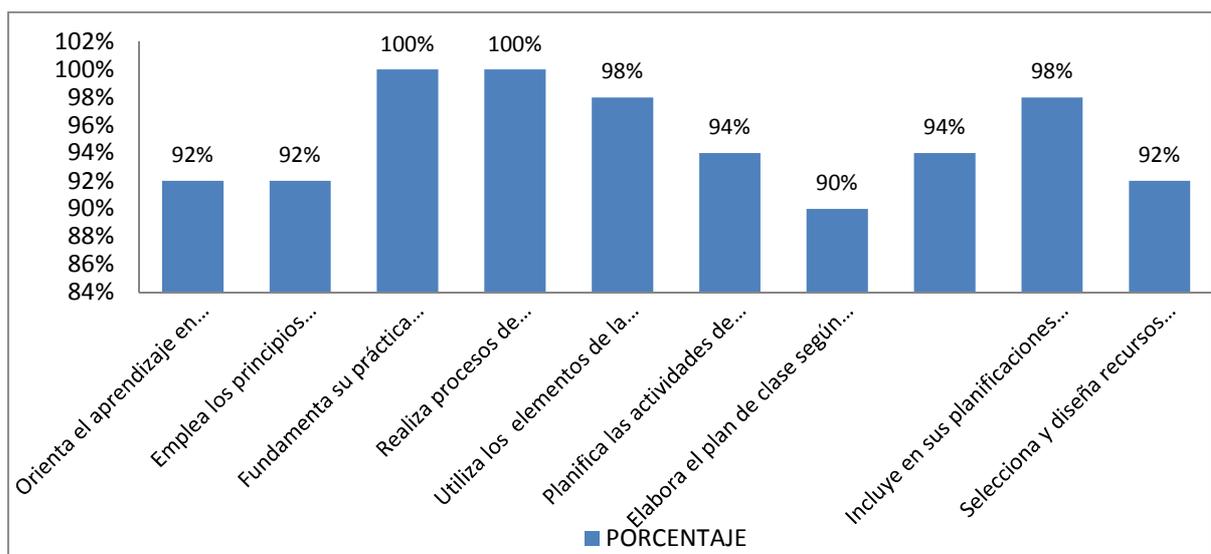


Gráfico 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Una vez analizados los datos de la tabla y el gráfico 7 referentes al Nivel de Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje se determina que las actividades propuestas tienen un promedio de cumplimiento del 95%, y todas tienen valores superiores a 9, lo que se considera como excelente, sobre todo si la planeación que los docentes hagan sobre su práctica les permite tener una organización que les ayude a darse cuenta de los aciertos y problemas que se van generando durante su labor docente, además el establecer un planeación ayuda a no perderse en el camino, apoya a otros compañeros a enseñarles un camino, a darse cuenta y mejorar puntos débiles en la enseñanza-aprendizaje (Valerio López, 2005)

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

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

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	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
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	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,75	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	93,95	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

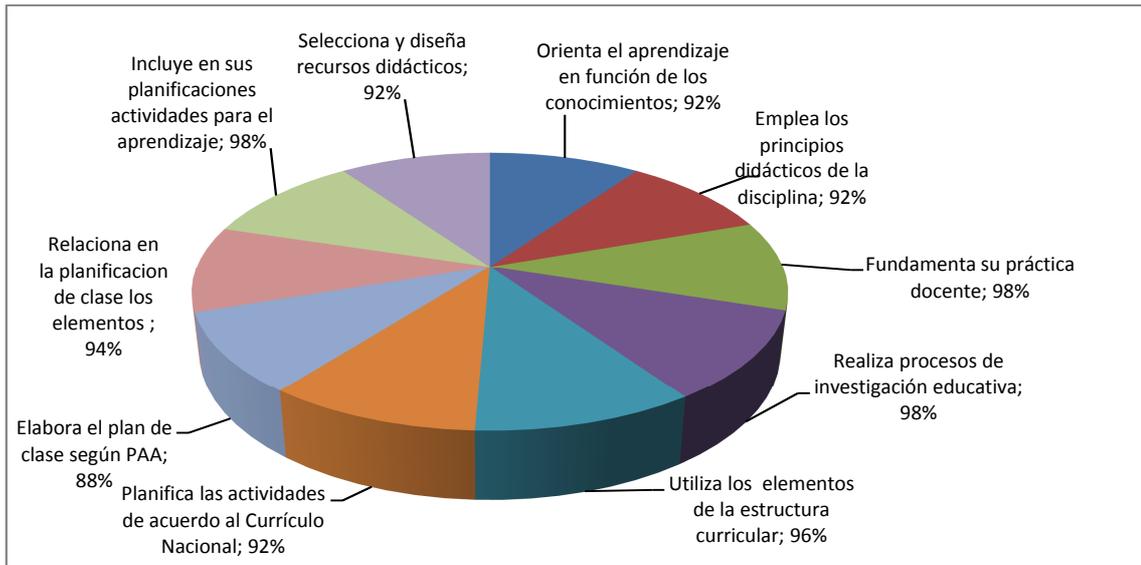


Gráfico 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

El Nivel de Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje reflejados en la tabla y gráfico No 8, muestran que los docentes dan mucha importancia a las actividades formuladas, con valores superiores al 92%, con un solo punto de valor menor que es el 3.7 referente a si Elabora el plan de clase según el Plan Anual de Asignatura con el 88%. Esta actividad es fundamental para el cumplimiento de los objetivos planteados en la planificación anual de cada centro educativo, ya que cada plan tiene una interrelación por tanto es importante dar a conocer e incluir en su elaboración y ejecución a los docentes de manera que se pueda cumplir con los objetivos planteados en la Institución.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
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	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,75	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		93,95	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

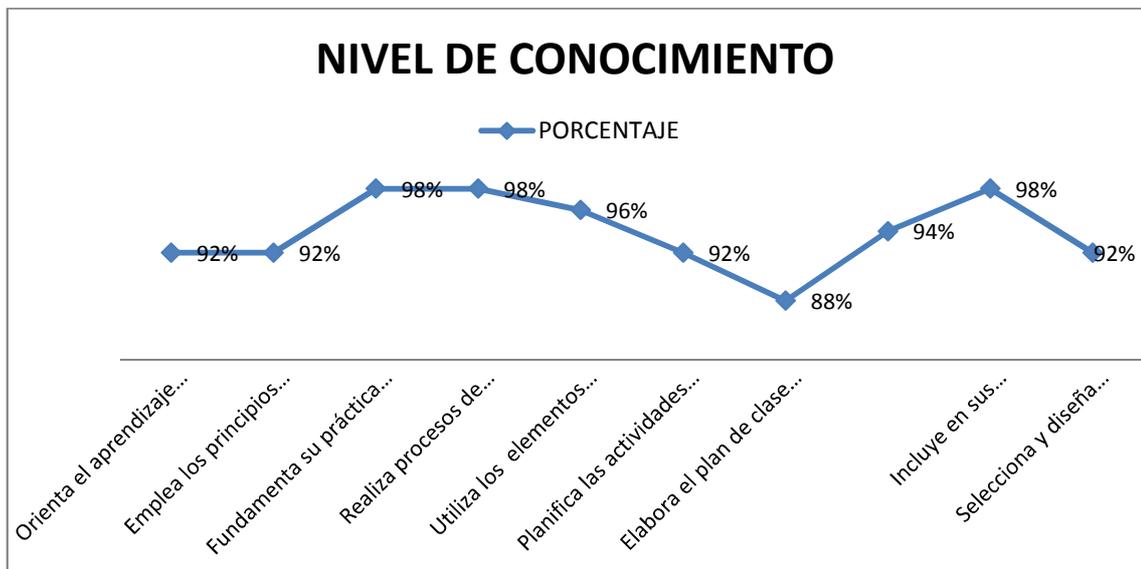


Gráfico 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Los datos de la tabla y gráfico No. 9 referentes al Nivel de Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, coinciden con lo anteriormente expuesto en los niveles de frecuencia e importancia, teniendo mayoría valores

superiores a 9, lo que significa que tienen un alto conocimiento de las actividades planteadas para este ámbito; siendo la actividad *Elabora el plan de clase según el Plan Anual de Asignatura* la que posee menor valoración con el 88%, y por su importancia en el área de Planificación de las instituciones educativas, requiere atención para lograr un mayor conocimiento, que implique darle la importancia requerida y a su vez realizarlo con mayor frecuencia.

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 en el Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	9,25	90%	93%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,60	9,38	86%	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	9,75	100%	98%
TOTAL		27,60	28,38		
PROMEDIO		9,20	9,46	92%	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

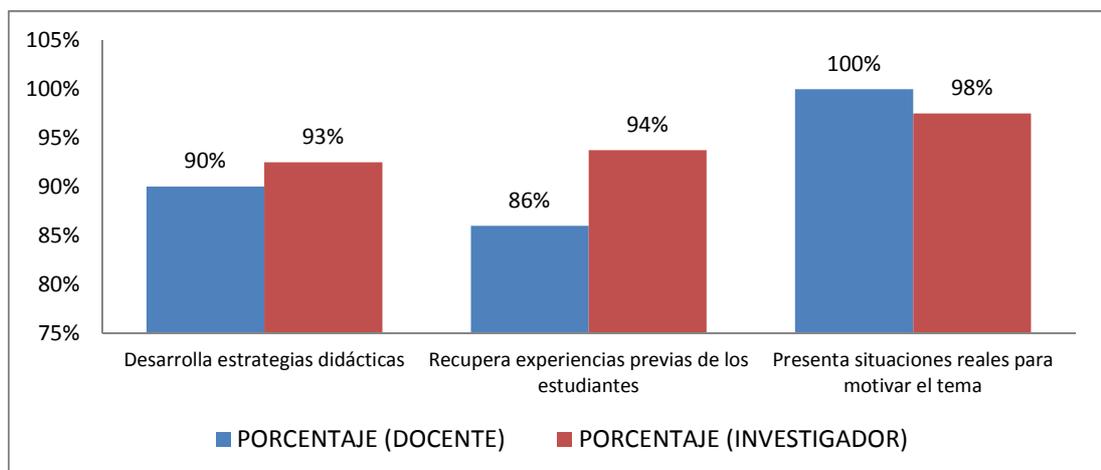


Gráfico 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en el Inicio

Luego de revisar los resultados del gráfico 10 sobre los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, en las actividades de Inicio, se puede ver que en general se tiene un promedio excelente de cumplimiento con el 92% desde la perspectiva docente y 95% en lo observado por la investigadora, además se refleja que en el caso de la percepción del docente en la actividad 3.11.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes, se tiene una valoración de 8,6, mientras que de acuerdo al observador su valoración es 9,38, que indica que a pesar de que los docentes creen no realizar esta importante actividad de inicio con la suficiente frecuencia, en las clases observadas si fue realizado. Como lo expresan Barriga y Hernández (1999) la activación del conocimiento previo puede servir al profesor en un doble sentido: para conocer lo que saben sus alumnos y para utilizar tal conocimiento como base para promover nuevos aprendizajes de ahí que es importante su práctica constante.

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 en el Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	9,44	98%	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	10,00	90%	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	9,56	92%	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	9,88	92%	99%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	10,00	100%	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	9,69	94%	97%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	9,63	94%	96%
	TOTAL	66,00	68,19		
	PROMEDIO	9,43	9,74	94%	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación aplicados a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

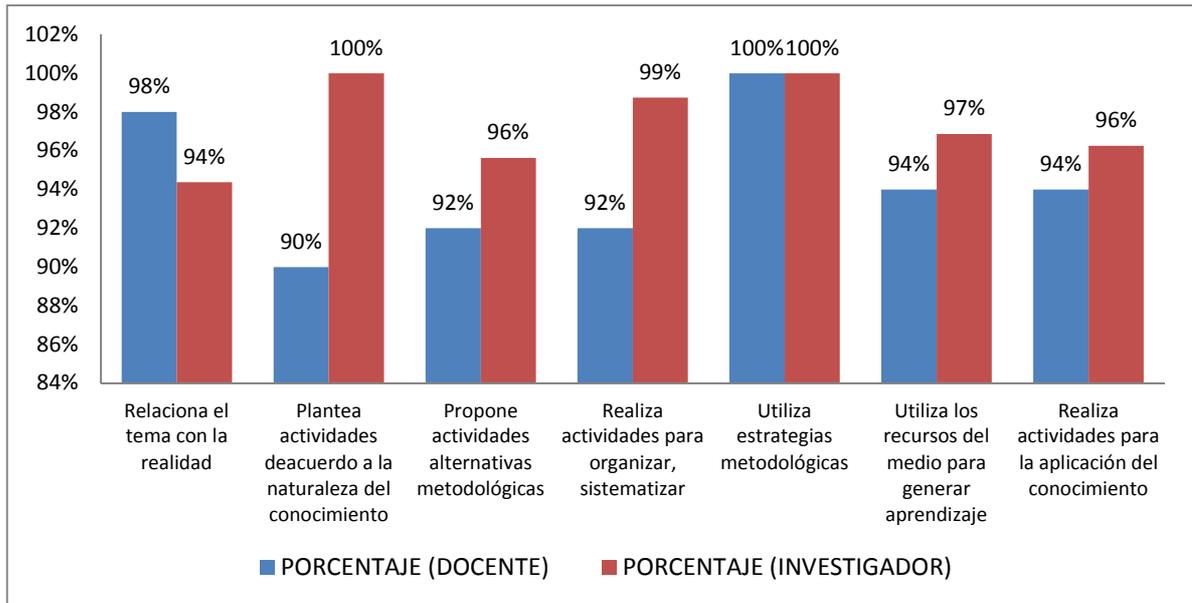


Gráfico 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en el Desarrollo

Los datos del gráfico 11 sobre los 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 en el Desarrollo, reflejan un cumplimiento adecuado al ser el promedio mayor a 9 en las 7 actividades planteadas, con ligeras diferencias entre la percepción del docente y lo observado por el investigador, y mayores diferencias en las actividad 2. Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, y la actividad 4. Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento, siendo menor la percepción que tienen los docentes de realizar dichas actividades en relación a lo observado por la investigadora con un 10%.

Como lo expresan Marzano y Pickering (2005, pág. 44), para ayudar a los alumnos a aprender, los docentes no sólo deben entender el proceso de aprendizaje; deben entender la naturaleza del conocimiento. Deben ser tan buenos para identificar el conocimiento que los alumnos aprenden como para planificar actividades educativas interesantes. Además indican que es apropiado emplear distintas estrategias para diversos tipos de conocimiento, porque los alumnos aprenden cada tipo de diferente manera.

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 en la Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADO	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	9,56	88%	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	10,00	94%	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	9,78	92%	98%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	9,33	90%	93%
TOTAL		36,40	38,67		
PROMEDIO		9,10	9,67	91%	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación aplicados a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

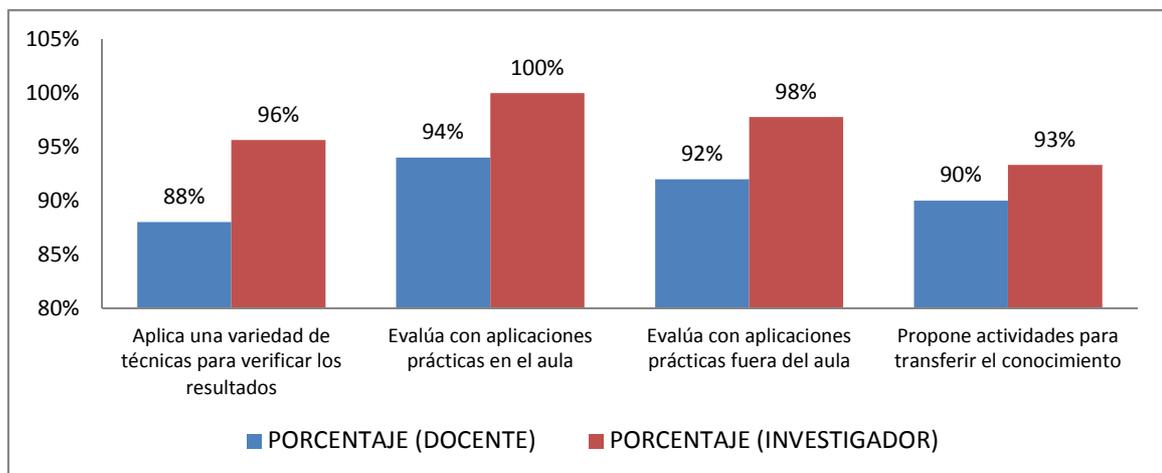


Gráfico 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la Evaluación

Al revisar los 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 en la Evaluación, detallados en la tabla y el gráfico 12, se advierte que en las 4 actividades planteadas la mayoría tiene una valoración mayor a 9 tanto en la percepción del docente como en la observación del investigador, solo en la actividad 3.13.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, el valor de percepción docente es de 8,8, un poco menor al promedio, pero en los resultados

observados en la práctica determinan que se cumple satisfactoriamente con este punto, lo cual es fundamental ya que como lo afirma Bejarano (2011) la evaluación en Educación Infantil tiene unas características propias y su objetivo se centra en la optimización del desarrollo y en establecer una base sólida para edificar los futuros aprendizajes. Es de carácter permanente ya que requiere adecuar permanentemente la acción educativa a las necesidades de los niños, por tanto se precisa una variedad de técnicas para su aplicación.

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	9,20	9,46	92%	95%
3.12	DESARROLLO	9,43	9,74	94%	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,10	9,67	91%	97%
	TOTAL	27,73	28,87		
	PROMEDIO	9,24	9,62	92%	96%

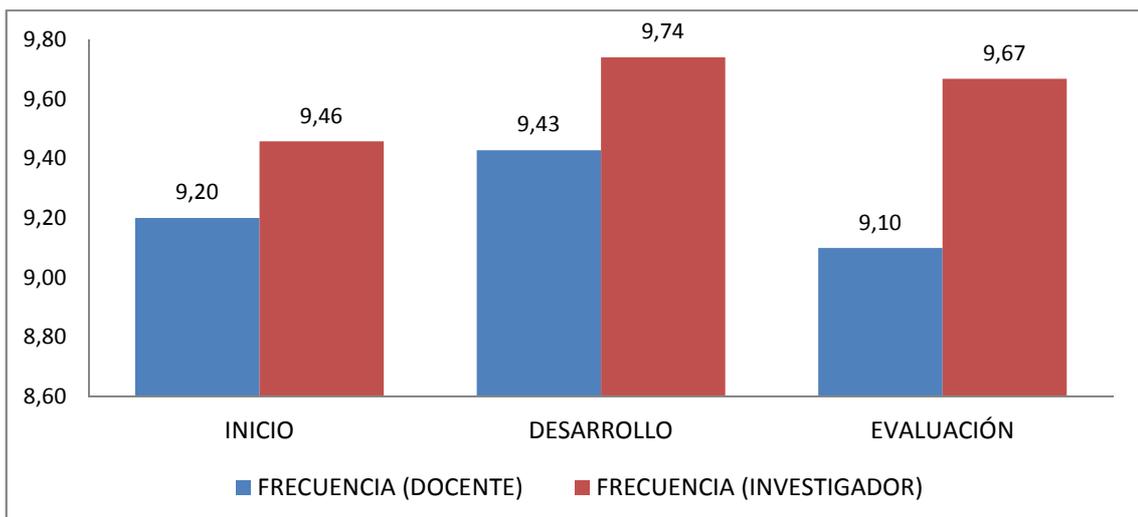


Gráfico 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global

La tabla anterior indica los 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 desde una Visión Global, donde los tres aspectos reflejados Inicio, Desarrollo y Evaluación, como se detalló anteriormente tienen un cumplimiento excelente, con un promedio del 92% de acuerdo al docente y 96% según los registros de observación. Se observa una notoria diferencia entre la percepción docente y la observación de la investigadora en el aspecto de Evaluación el mismo que fue analizado en el apartado anterior.

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 en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,60	86%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	27,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

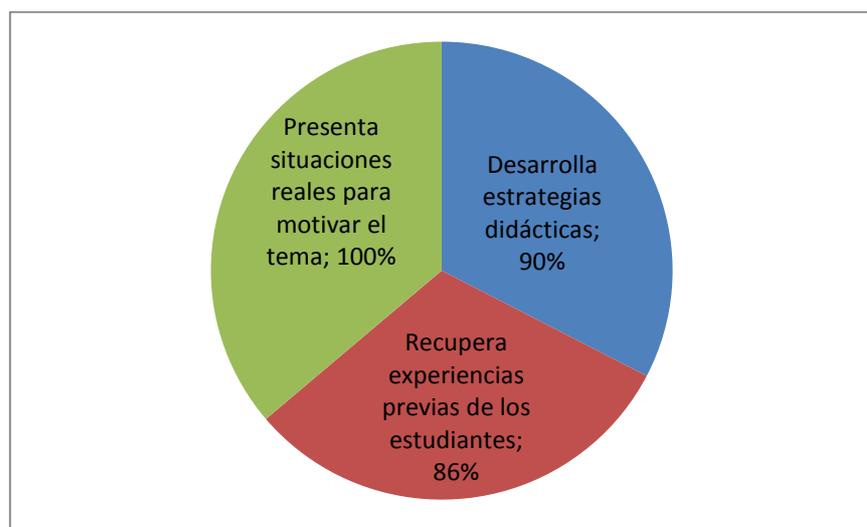


Gráfico 14 Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio

Los datos de la tabla y el gráfico 14 del nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, en las actividades de Inicio, muestran que en general se tiene un promedio excelente de cumplimiento con el 92%. Existe una actividad con un valor menor a 9 que es 3.11.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes, con una valoración de 8,6; esto coincide con los niveles de frecuencia analizados en el apartado anterior, dada la relación que ya se ha planteado existe entre la importancia y la frecuencia que se da en cada actividad.

Marzano y Pickering establecen la importancia del conocimiento previo al explicar que los alumnos deben construir el sentido recordando conocimiento previo y enlazándolo con el conocimiento nuevo, haciendo y verificando predicciones y completando la información no declarada. (2005, pág. 51)

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 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	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	8,80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	65,60	
	PROMEDIO	9,37	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

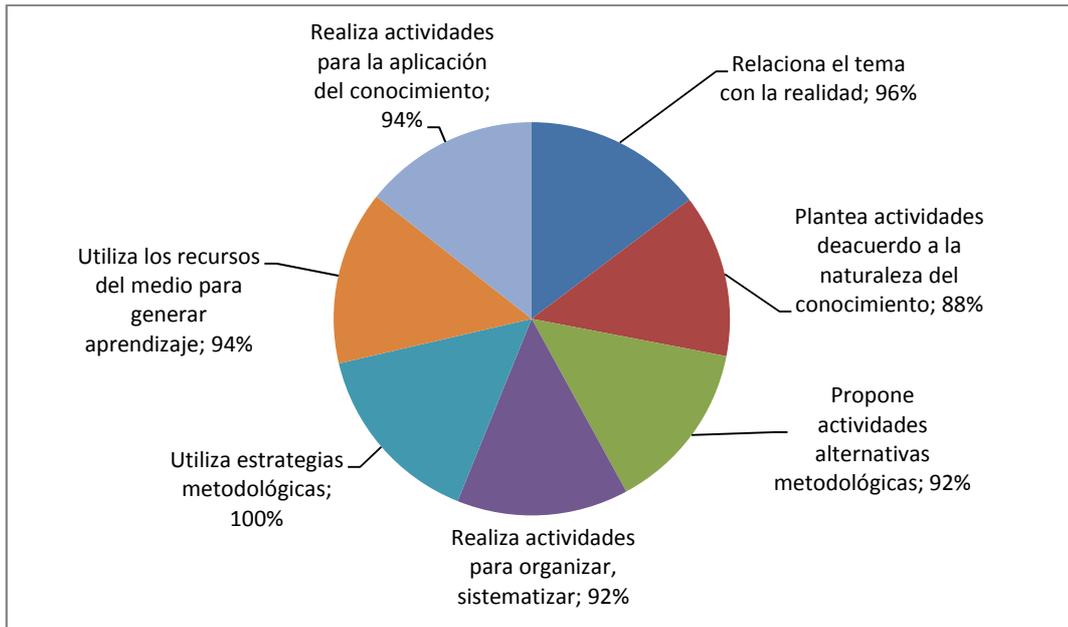


Gráfico 15 Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

Los datos del gráfico y la tabla 15 acerca de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en el Desarrollo, manifiestan un cumplimiento adecuado al tener un promedio del 94%, con una actividad que refleja un valor menor a 9, al igual que en los niveles de frecuencia, Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento con un valor de 8.8. Esta actividad como se determinó antes es básica para la construcción del conocimiento, de ahí que se requiere que los maestros reconozcan su importancia y ejecución en su accionar.

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 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	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	36,00	
	PROMEDIO	9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci



Gráfico 16 Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

La tabla y el gráfico 16 nos permiten analizar el detalle de actividades del nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la fase de Evaluación, y vemos que las cuatro actividades descritas, en promedio tienen un buen nivel con el 90% de cumplimiento, destacándose la actividad 3.13.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, por poseer un valor de 8.6 menor al promedio que implica que a

pesar de la importancia que tiene el uso de diferentes técnicas en la verificación de los resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje, las docentes no lo consideran tan importante, lo cual va de la mano con la misma baja puntuación dada en los niveles de frecuencia, reflejado en el gráfico 12, dado que si no se le considera tan importante, tampoco se lo realizará con mayor frecuencia.

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 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	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,20	92%
3.12	DESARROLLO	9,37	94%
3.13	EVALUACIÓN	9,00	90%
	TOTAL	27,57	
	PROMEDIO	9,19	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci



Gráfico 17. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global

La tabla y el gráfico 17 sobre el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje,

en las actividades de Inicio, Desarrollo y Evaluación, tienen valores mayor al 90%, lo que significa que los docentes dan una alta importancia a los mismos, en el aspecto de Evaluación se registra un valor menor al promedio el mismo que está detallado en el análisis de la tabla y gráfico No. 16. Esto tiene igualmente relación con el menor valor que se registra en el aspecto de Evaluación en los niveles de Frecuencia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción docente sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje que se detallan en la tabla 12.

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 desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,60	86%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	27,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

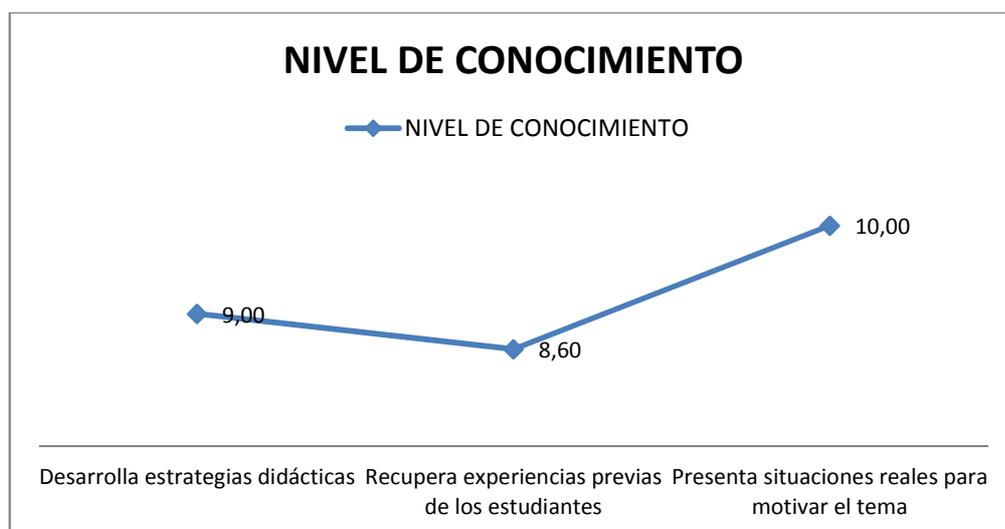


Gráfico 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio

Analizando el gráfico sobre el Nivel de Conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, en las actividades de Inicio, se determina que en promedio el conocimiento de estas actividades es muy bueno al tener un 92%. Al igual que como se observó en los niveles de frecuencia e importancia la actividad que refleja un valor menor a 9 que es la 3.11.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes, dado que el conocimiento está ligado a la importancia que se otorga a la actividad al igual que la frecuencia con la que se realiza.

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	NIVEL DE CONOCIMIENTO	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	8,80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
TOTAL		65,60	
PROMEDIO		9,37	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

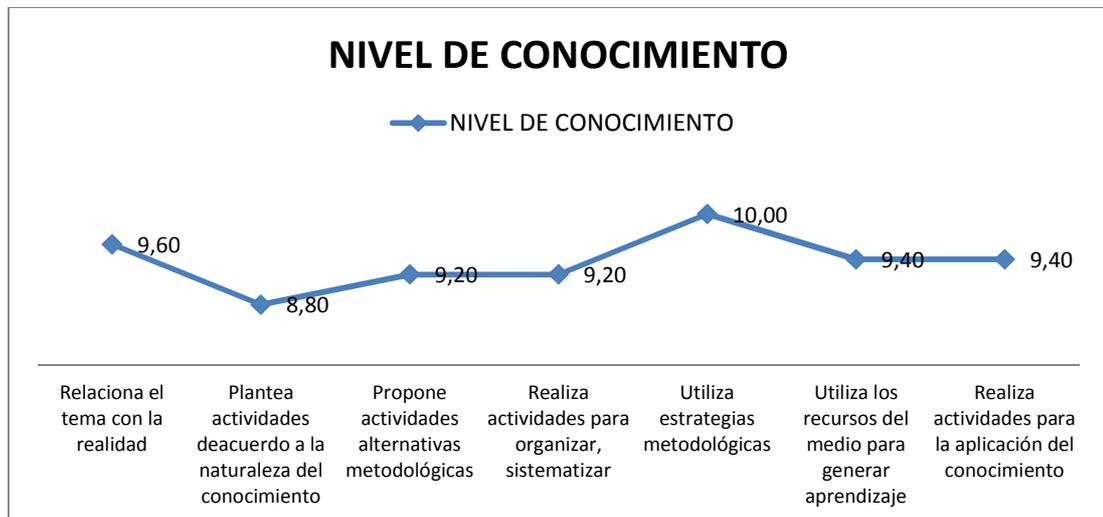


Gráfico 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

El gráfico sobre el nivel de Conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en el Desarrollo, muestra un cumplimiento bastante bueno al tener un promedio del 94%. Presenta al igual que en los niveles de frecuencia y en la importancia un indicador con un valor menor a 9, que es Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza

del conocimiento con un valor de 8.8; lo que implica que es fundamental que los docentes conozcan diversas herramientas para plantear actividades según el tipo de conocimiento que se vaya a impartir a los alumnos.

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	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	36,20	
	PROMEDIO	9,05	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

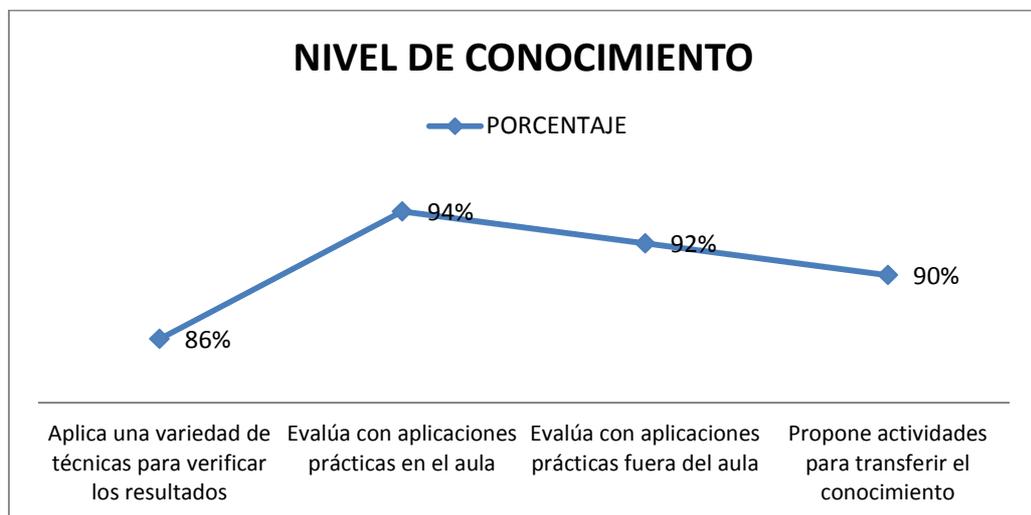


Gráfico 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación

La tabla y el gráfico 20 sobre el 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, en el área de Evaluación, al igual que en los puntos referentes a

la importancia y a la frecuencia el valor más bajo es el correspondiente al punto 3.13.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, con 8,6; reflejando así la relación de Nivel de conocimiento con la Importancia que da el docente y la Frecuencia con que realiza la actividad, por tanto es importante que los docentes tengan mayor conocimiento sobre técnicas que les permitan verificar los resultados de manera que le den la importancia que tiene y las apliquen con mayor frecuencia. Ya que una clave para evaluar con efectividad en el aula es contar con una amplia variedad de técnicas de evaluación, así como lo expresan Marzano y Pickering (2005, pág. 310)

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	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,20	92%
3.12	DESARROLLO	9,37	94%
3.13	EVALUACIÓN	9,05	91%
	TOTAL	27,57	
	PROMEDIO	9,19	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

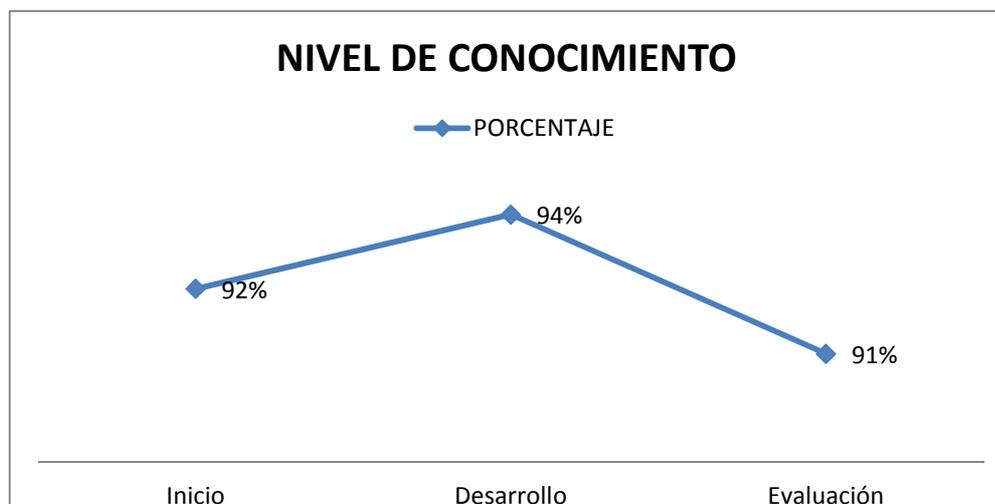


Gráfico 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global

El gráfico 21 muestra los valores del 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, en una visión global de los 3 aspectos evaluados Inicio, Desarrollo y Evaluación, con un promedio de cumplimiento muy bueno del 92%, y al igual que en el caso anterior el grado de menor valor se refiere a las actividades de Evaluación con una valoración del 91%, el mismo que se encuentra especificado en el cuadro de Evaluación realizado en el apartado anterior, que permitirá que se tomen las medidas necesarias para llegar al 100% de cumplimiento.

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	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,20	9,43	9,10
IMPORTANCIA	9,20	9,37	9,00
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,20	9,37	9,05

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

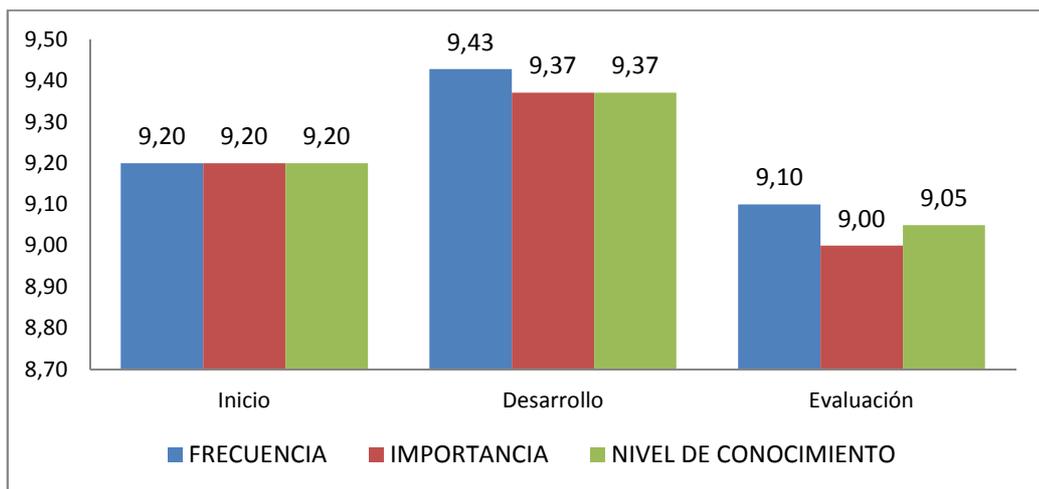


Gráfico 22. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Para terminar el análisis de la Gestión del Aprendizaje en lo referente a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, la tabla y el gráfico 22 muestran los resultados

desglosados en este ámbito, siendo notorio la igualdad existente las actividades de Inicio tanto en los tres niveles analizados de Frecuencia, Importancia y de Conocimiento. En cuanto a las actividades de Desarrollo, existe una ligera diferencia entre los valores de la frecuencia y los de Desarrollo y Evaluación. Mientras que en las actividades de Evaluación no existen valores iguales en ninguno de los tres niveles. Todos los aspectos evaluados sobrepasan el 9, que implica un muy buen cumplimiento en términos generales, que incide en un buen desempeño docente en el ámbito de la Gestión de Aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	9,56	88%	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	9,20	86%	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	0,00	90%	0%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	10,00	90%	100%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	9,47	92%	95%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,57	100%	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	9,38	94%	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	9,63	94%	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	9,81	98%	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	10,00	100%	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	9,46	90%	95%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	9,69	94%	97%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	10,00	100%	100%
TOTAL		121,60	115,76		
PROMEDIO		9,35	8,90	94%	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación aplicados a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

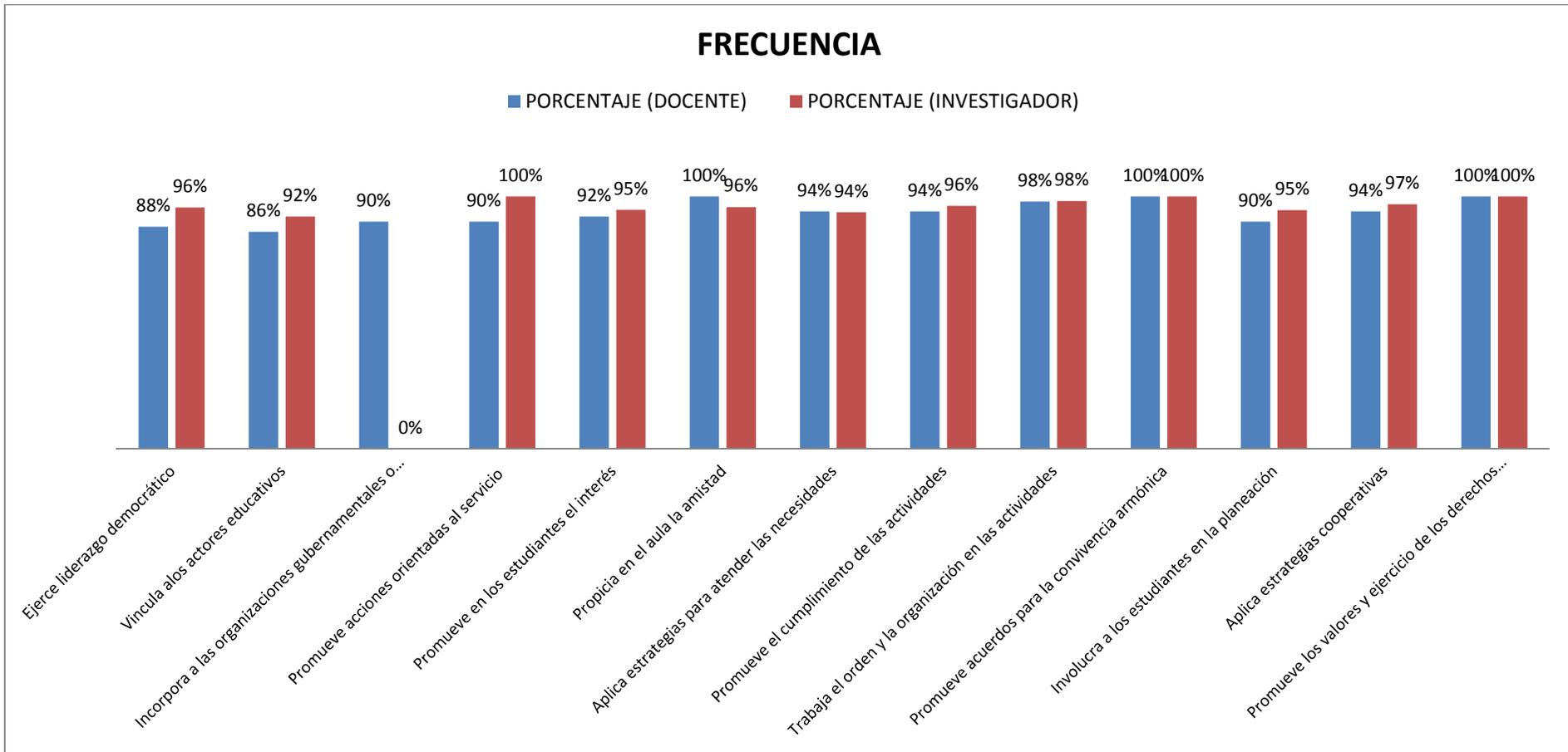


Gráfico 23. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Como muestran la tabla y el cuadro 23 referentes a la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se tiene un promedio desde el punto de vista del docente mayor al 94%, sin embargo desde la visión del observador el promedio es menor con el 89%. Esto se explica dado que los puntos que tienen un valor menor al promedio desde el punto de vista del docente son el 4.1 Ejerce liderazgo democrático con 8,8, y el 4.2 Vincula a los actores educativos, con 8,6; mientras que desde la percepción del investigador, el 4.3 Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales aparece con un valor de 0, que implica que no hubo evidencias que permitan la formación de un juicio evaluativo, lo que hace que el promedio baje, a pesar de que los demás indicadores posean valores superiores a 9.

El liderazgo democrático como lo manifestó Lewin (Murillo, Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación , 2006) se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo, por lo que es fundamental en el ejercicio docente, y a pesar de que la percepción de los docentes fue baja frecuencia en este punto, de acuerdo a lo observado si se cumple en un buen porcentaje.

Los actores de la comunidad educativa como lo define el Ministerio de Educación del Ecuador constituyen los docentes, los estudiantes y las familias, y su vinculación en el proceso educativo es vital para el éxito del mismo, por lo que es importante que los docentes y los directivos de los Centros Educativos busquen maneras de mejorar la frecuencia de esta vinculación.

El incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en el trabajo diario es un tanto complicado para los docentes, a pesar de que según su percepción si cumplen, no se pudo visualizar esto en ninguna de las clases observadas, por lo que se cree que es necesario el apoyo de la dirección de los Centros Educativos que son quienes tienen más contacto con estas organizaciones, y pueden constituir un vínculo para lograr esta incorporación que es importante para que el proceso educativo sea más completo.

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	8,60	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		121,00	
PROMEDIO		9,31	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

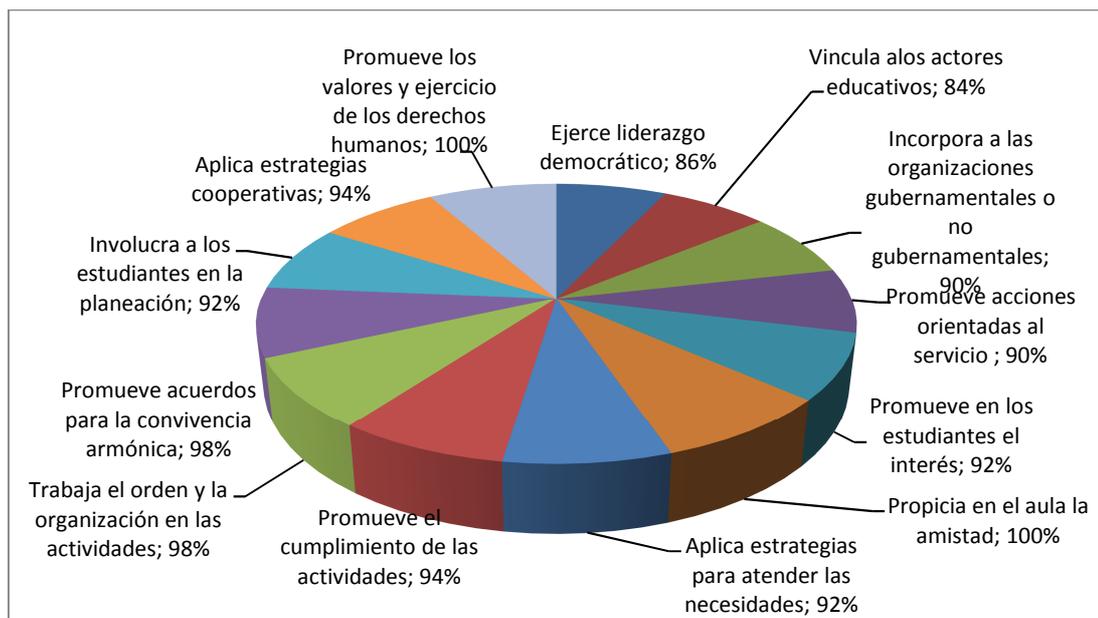


Gráfico 24. Nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente

La tabla y cuadro 24 reflejan el nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente, donde se observa que en su mayoría las actividades tienen un cumplimiento mayor al 90%, que se considera muy bueno. Al igual que en los niveles de frecuencia analizados anteriormente los puntos 4.1. Ejerce liderazgo democrático y 4.2 Vincula a los actores educativos, tiene valores menores al promedio con 86% y 84% respectivamente, los mismos que por su importancia, requieren medidas individuales para mejorar su cumplimiento.

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 del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
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	10,00	100%
	TOTAL	121,00	
	PROMEDIO	9,31	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

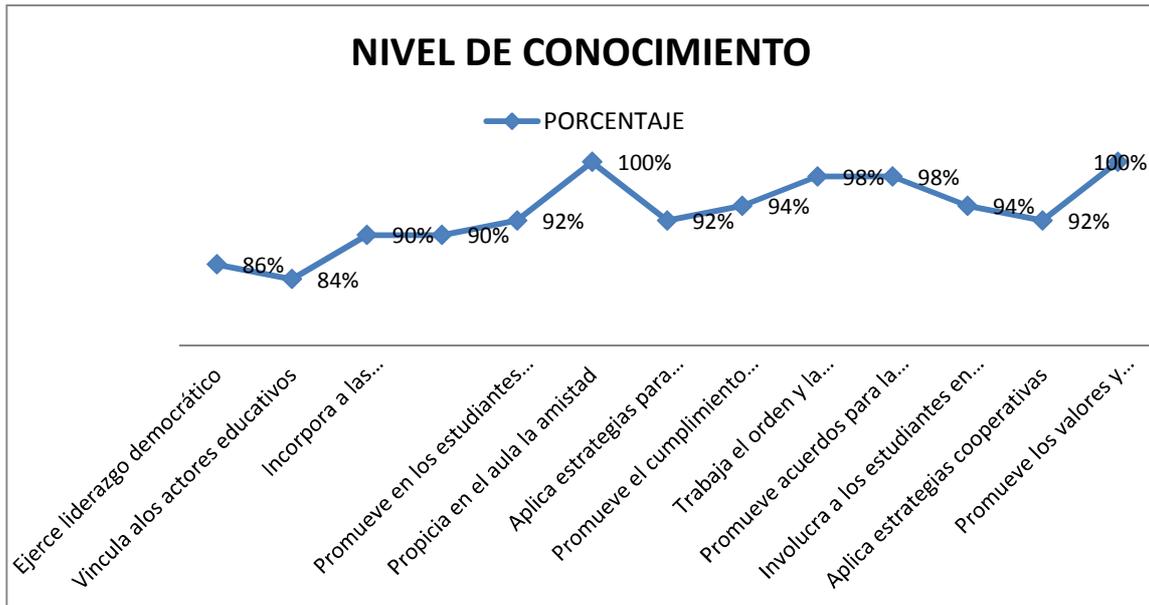


Gráfico 25. Nivel de conocimiento del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

En cuanto al nivel de conocimiento del ámbito de liderazgo y comunicación del desempeño docente, que se encuentra reflejado en la tabla y gráfico 25, el promedio de cumplimiento es similar al del nivel de Importancia, con un valor del 9,31, y con los mismos valores menores a 9 en las actividades: Ejerce liderazgo democrático y Vincula a los actores educativos, que refleja de nuevo la relación que se ha ido manifestando durante el análisis de resultados, entre el Nivel de Conocimiento, la Importancia y el nivel de Frecuencia de las actividades estudiadas.

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 LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,20	9,46
	Desarrollo	9,43	9,74
	Evaluación	9,10	9,67
	Visión Global	9,24	9,62
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,35	8,90

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de Observación de las Actividades Docentes aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

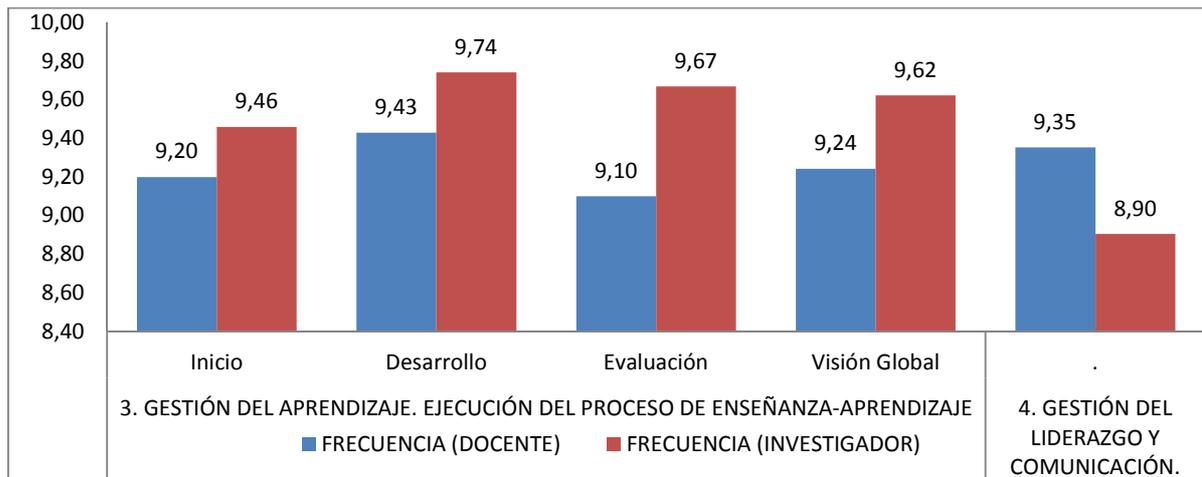


Gráfico 26. Comparación del Cuestionario de Autoevaluación con el Registro de Observación de las Actividades Docentes

La tabla y el gráfico 26 nos permiten comparar los resultados obtenidos a través del Cuestionario de Autoevaluación hecho por los docentes y el Registro de Observación de las Actividades docentes realizado por el investigador, y se observa que en lo referente a la Gestión de Aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, a pesar de que los valores superan en promedio el 9, existe una diferencia en todos los aspectos analizados, Inicio, Desarrollo, Evaluación y Visión Global entre lo que el docente considera que ejecuta y lo que observó el investigador durante las actividades docentes, siendo mayores los valores observados por el investigador, que se considera una buena señal porque es más lo que realmente se efectúa a pesar de lo que se cree.

En cuanto a la Gestión de Liderazgo y Comunicación, sucede lo opuesto ya que el valor que perciben los docentes se efectúa es de 9,35, mientras que lo que se observó es de 8,9 siendo necesario reforzar este aspecto en los docentes.

3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,73	9,63	9,60
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,20	9,12	9,10
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,50	9,40	9,40
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,24	9,19	9,07
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,35	9,31	9,31

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las docentes de los Centros Educativos Liceo José Ortega y Gasset y Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci

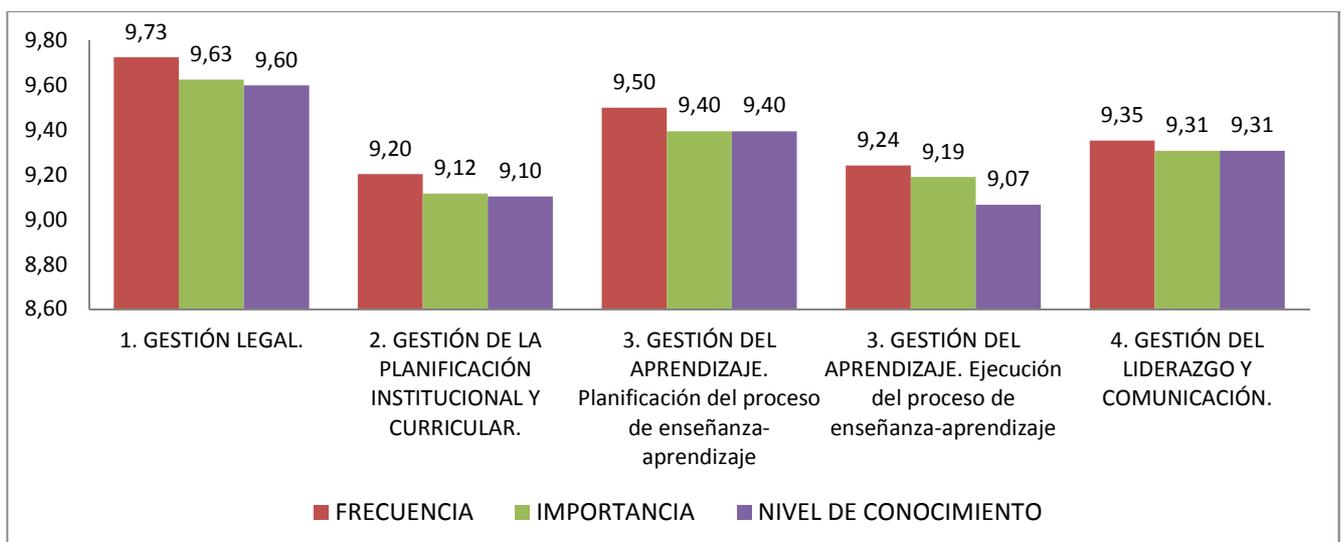


Gráfico 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Se termina analizando los resultados globales sobre el desempeño profesional del docente que se detallan en la tabla y gráfico 27, y se puede ver que existe una estrecha relación entre la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimiento, y que además el porcentaje de cumplimiento es superior al 90%, lo que implica un cumplimiento general muy bueno.

Los aspectos con menores valores son el de la Gestión de la Planificación Institucional y Curricular, que como se analizó anteriormente contiene actividades que son necesarias reforzar en los docentes para lograr un mayor cumplimiento; y además el de la Gestión del Aprendizaje, sobre el cuál se realiza un análisis más a fondo comparando el Cuestionario de Autoevaluación con el Registro de Observación de las Actividades Docentes

CONCLUSIONES

La presente investigación ha permitido un aprendizaje significativo y una experiencia enriquecedora, y de acuerdo a los objetivos planteados en la misma, se han llegado a las siguientes conclusiones:

- ✓ La información existente sobre el desempeño docente en el Ecuador es escasa, y la que hay proviene en su mayoría del Estado y de las investigaciones realizadas por distintas entidades de educación superior, un ejemplo de ello es el aporte de los estudiantes de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- ✓ La frecuencia con que las maestras desempeñan las diversas actividades docentes, es adecuada con un promedio muy bueno.
- ✓ La importancia que dan los docentes a las actividades inherentes a su gestión, es también muy aceptable, a pesar de tener un promedio menor que la frecuencia. Resultado que está ligado con el nivel de conocimiento de las mismas.
- ✓ En cuanto al nivel aceptable de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, se evidencia la necesidad de capacitación, ya que posee el menor valor en relación a la frecuencia y la importancia.
- ✓ Comparando los resultados de la autoevaluación docentes y el registro de observación de las actividades realizado por el investigador se aprecia una ligera diferencia entre lo que el docente considera que ejecuta y lo que observó el investigador durante las actividades rutinarias, siendo mayores los valores observados por el investigador, mismos que se considera una buena señal, porque realmente es más lo que se efectúa, a pesar de lo que ellos perciben que hacen.
- ✓ En cambio en el ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación, sucede lo contrario, los valores anotados en la autoevaluación tienen un promedio mayor al promedio registrado en las observaciones, por lo que como se definió en los análisis realizados por ámbito requieren de estrategias específicas para mejorar el mismo.

- ✓ La evaluación aplicada determinó la existencia de un buen nivel del desempeño docente de los profesionales de Educación Infantil que laboran en los centros educativos “Liceo José Ortega y Gasset” y “Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci”, en los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.

- ✓ Existen ciertos aspectos que deben ser reforzados como son el Plan Decenal de Educación, los elementos del Currículo Nacional, entre otros, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación y lograr la excelencia educativa que el país necesita.

RECOMENDACIONES

En relación a las conclusiones establecidas se hacen las siguientes recomendaciones.

- ✓ Continuar con las investigaciones sobre el desempeño profesional docente en el Ecuador, y publicarlas para que exista mayor información sobre tan importante tema.
- ✓ Que las instituciones mantengan políticas de autoevaluación institucional y evaluación del desempeño docente, para establecer los planes de mejora a fin de alcanzar estándares de calidad satisfactorios.
- ✓ Definir planes de capacitación para los docentes utilizando como base aquellas actividades con promedios menores a nueve, en cada uno de los ámbitos analizados.
- ✓ Realizar talleres enfocados en liderazgo y comunicación para los docentes y directivos de los Centros educativos.
- ✓ Capacitar a los docentes en el Plan Decenal de Educación, su importancia y los objetivos que persigue, enfatizando la relación de este con el mejoramiento del desempeño docente.
- ✓ Reforzar el conocimiento del Currículo Nacional en los docentes, con énfasis en el recién publicado Currículo de Educación Infantil de manera que los docentes puedan relacionar los elementos que lo conforman. .

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, L., Iriarte, M., & Herrera, M. (2013). *Guía Didáctica del Programa Nacional de Investigación*. Loja: Ediloja.
- Barraza, L., & Villarreal, J. F. (2013). *Percepciones de los profesores sobre la práctica docente en las Ifad's de Durango*. Obtenido de Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46129004018.pdf>
- Bejarano, F. (2011). *Cuadernos de educación y desarrollo*. Obtenido de Enciclopedia y biblioteca virtual de las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/rev/ced/29/fbg.htm>
- Bejarano, F. (2011). *Cuadernos de educación y desarrollo, revista académica semestral*. Obtenido de Enciclopedia y biblioteca virtual de las ciencias sociales, económicas y jurídicas: <http://www.eumed.net/rev/ced/29/fbg.htm>
- Caballero, C. A. (Abril de 2003). Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior. (*Tesis de maestría inédita*) Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
- Cámere, E. (Agosto de 2009). *EntreEducadores Educación, Familia, Valores*. Recuperado el Diciembre de 2013, de La relación profesor-alumno en el aula: <http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>
- Cantillo, A. S. (s.f.). *La organización de las actividades académicas en el aula*. Obtenido de En Colombia: <http://www.encolombia.com/ventas/LibreriaDigital/DocenciaUniversitaria/DocenciaLaOrganizacion.htm>
- CONSEJO NACIONAL DE EDUCACION. (2011). *Concejo Nacional de Educación*. Recuperado el 20 de Diciembre de 2013, de Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente: http://www.cne.gob.pe/images/stories/cne-publicaciones/propuestapreliminar_FSM.pdf
- Correa, A., Alvarez, A., & Correa, S. (s/a). La gestión educativa un nuevo paradigma. *Fundación Universitaria Luis Amigó*. Medellín: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagedestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>.
- Díaz Alcaraz, F. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Madrid: Praxis grupo Wolters Kluwer.
- Fabara, E. (2013). *Estado del arte de la formación docente en el Ecuador*. Quito: Contrato Social por la Educación.
- Fernández, J. M. (Mayo-Agosto de 2008). *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Recuperado el 20 de Diciembre de 2013, de Desempeño docente y su

relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú: <http://www.redalyc.org/pdf/647/64770207.pdf>

Flores-Hernández, F., Martínez-González, A., Sánchez-Mendiola, M., & García-Cabrero, B. &. (2011). *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. Recuperado el 20 de Diciembre de 2013, de Modelo de competencia docente del profesor de medicina en la UNAM: <http://www.redalyc.org/pdf/916/91622234003.pdf>

García Leiva, L. A. (2000). *Prismas Educativos*. Obtenido de Gestión Educativa: <http://www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm>

García Leiva, L. A. (s.f.). *Prismas Educativos*. Obtenido de Gestión Educativa: <http://www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm>

González, S. (2003). *UNESCO*. Obtenido de ¿Cómo mejorar el Desempeño Docente?: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001374/137469so.pdf>

Guajala Macas, M. A. (2011). *Guía didáctica de Administración y Gestión Educativa I*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Guaman, M. d. (2012). "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.. Estudio realizado en el Colegio Nacional Nocturno Mixto Manuel Enrique Rengel, . *de la ciudad de Loja, cantón Loja, provincia de Loja, parroquia San Sebastián, durante el año lectivo 2011-2012.*" (Tesis de maestría) Universidad Técnica Particular de Loja. Loja.

Hernández, F. D. (1999). *ESTRATEGIAS DOCENTES PARA UN APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO* . México : Mc Graw Hill.

Hernández, F. D. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista*. México: Mc Graw Hill.

Herrera Montalvo, E. (2008). *Administración Educativa*. Quito: PH Ediciones.

Hunt, B. C. (Marzo de 2009). *Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura*. Recuperado el Diciembre de 2013, de Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina: http://www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf

I. Garreta, J. (2007). *La relación familia-escuela*. Universidad de Lleida.

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. (s.f.). *Ministerio de Educación de la Nación* . Obtenido de Gestión Educativa Estratégica: r liderazgo se entiende aquí un conjunto de prácticas intencionadamente

Isch, E. (2009). *Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de El proyecto educativo institucional: guía para su construcción : <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2186/1/EDU-DP-001-Isch-El%20proyecto.pdf>

- Jimenez Pardo, A. G. (2012). Gestión, liderazgo y valores en la administración del Centro de la Institución Academia Naval Guayaquil de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, durante el Año Lectivo Abril 2010 - Abril 2011. (*Tesis de maestría*) Universidad Técnica Particular de Loja. Guayaquil.
- Mak Consultores. (2011). *Consultoría educativa y capacitación* . Obtenido de La estrategia en la gerencia educativa: <http://makconsultores.wordpress.com/2011/12/06/la-estrategia-en-la-gerencia-educativa-trascendiendo-paradigmas-sobre-la-administracion-de-servicios-educativos/>
- Maureira, O., & Rojas, A. (2013). Características del Liderazgo Transformational en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social. En *Estudios pedagógicos*, vol.39, no1 (págs. 115-127). Valdivia.
- Medrano, H., & Molina, S. (2010). *Ministerio de Educación Provincia del Chubut*. Obtenido de Desempeño profesional de docentes del siglo XXI: http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf
- Mendoza, P. (2008). Efecto del incentivo docente sobre el rendimiento de los estudiantes de escuelas rurales. (*Tesis de licenciatura inédita*). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/639/MENDOZA_DEL_SOLAR_ARANIBAR_PAMELA_EFECTOS.pdf?sequence=1.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura*. Obtenido de Ministerio de Educación: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Ministerio de Educación. (2013). *Ministerio de Educación* . Obtenido de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2007). *Plan Decenal de Educación del Ecuador*. Obtenido de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Ecuador: <http://www.pnud.org.ec/odm/planes/educacion.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *Universidad Técnica Particular de Loja*. Obtenido de Estándares de desempeño profesional docente. Propuesta para la discusión ciudadana: http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Marco Legal Educativo, Constitución de la República, Ley orgánica de Educación Intercultural y Reglamento general*. Quito.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Obtenido de Sistema Nacional de Evaluación : <http://educacion.gob.ec/category/sistema-nacional-de-evaluacion-i/>

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2014). *Currículo de Educación Inicial 2014*. Obtenido de Ministerio de Educación del Ecuador: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/curriculo-educacion-inicial-lowres.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Guía metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional*. Quito: Editogran.
- Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. (2006). *The International Institute for Educational Planning*. Obtenido de UNESCO: http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf
- Ministerio de Educación, Presidencia de la República de Chile. (2013). Cuadernillo escuelas, familia y comunidad. Chile: <http://es.scribd.com/doc/140646217/Cuadernillo-Escuelas-Familia-y-Comunidad-pdf>.
- Monereo, C. (2007). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. México: Graó.
- Morris, C. G., & Maisto, A. A. (2005). *Introducción a la psicología*. México: Pearson Educación.
- Murillo, J. (2006). *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Obtenido de www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2_htm.htm
- Murillo, J. (2006). *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Obtenido de [w.rinace.net/arts/vol4num4e/art2_htm.htm](http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2_htm.htm)
- Orellana, A. (2010). Taller Planificación Curricular PEA. *Universidad Nacional de Loja*. Loja.
- Organización de Estados Iberoamericanos. (2004). *Organización de estados iberoamericanos. Para la educación la ciencia y la cultura*. Obtenido de Informe nacional sobre el desarrollo de la educación: <http://www.oei.es/quipu/ecuador/ibeecuador.pdf>
- Pacheco, D. (2008). Reflexiones teóricas de la profesión docente incorporadas a las prácticas educativas, sustentadas en procesos de autorregulación. *Kipus, red de docentes de América Latina y el Caribe, V Encuentro Internacional*. Machala, Ecuador: <http://www.redkipusperu.org/files/35.pdf>.
- Peinado, S., & Rodríguez, J. (2007). *Manual de gestión y administración educativa*. Bogotá: Magisterio.
- Revista PRELAC. (2005). *Organización de Estados Iberoamericanos*. Obtenido de Protagonismo docente en el campo educativo: http://www.oei.es/docentes/revistas/revista_prelac_1_espanol.pdf
- Robalino Campos, M. (15 de Junio de 2007). *Centre international d'études pédagogiques*. Recuperado el Diciembre de 2013, de Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente: http://www.ciep.fr/conferences/CD_professionnalisation/bak/pages/docs/pdf_interv/Robalino_Magaly_es.pdf

- Rueda, E., & Ruiz, E. (2010). Comunicación y colaboración familia-escuela "Estudio en centros educativos y familias del Ecuador en el Centro Educativo Zoila Rendón de Mosquera . (*Tesis de grado*) Universidad Técnica Particular de Loja. Puyango, Loja.
- Saccca, J. (2010). Relacion entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación basica alternativa del Distrito de San Martín de Porres. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Sacristán, G., & Pérez, G. (2002). *Comprender y transformar la enseñanza*. España: Morata.
- Salazar, P. (2010). *Los desafíos del Plan Decenal de Educación. Ciudadanizando las políticas*. Obtenido de Grupo FARO:
http://www.grupofaro.org/sites/default/files/archivos/publicaciones/2011/2011-06-24/desafios_pde_3.pdf
- Sanz, J. (2013). Relación familia-escuela. (*Tesis de grado*) Universidad de Valladolid. Valladolid.
- Secretaría de Educación Pública . (2009). El modelo de gestión educativa estratégica. *Programa escuelas de calidad*. México DF:
http://www2.sepdf.gob.mx/programa_escuela_calidad/Materialesdeconsulta/MGEE.pdf.
- Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos. (2012). *Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos*. Obtenido de Plan Institucional de Emergencias para Centros Educativos:
http://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/10/Plan_Emergencias_CE-FINAL.pdf
- Soubal, C. S. (2008). La gestión del aprendizaje Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes. *Polis Revista de la Universidad Bolivariana*, 333.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado (Tesis doctoral)*. Recuperado el Diciembre de 2013, de Universidad de Valencia:
<http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1>
- Torío, S. (2004). Familia, escuela y sociedad. *Aula Abierta, Universidad de Oviedo*, 35-52.
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2004). Revista digital universitaria. *La gestión del aprendizaje*. Mexico: <http://www.revista.unam.mx/vol.5/num10/art68/art68-1c.htm>.
- Valerio López, A. I. (Marzo de 2005). *Revista electrónica presencia*. Recuperado el 2014, de Universidad de Guanajuato:
http://usic13.ugto.mx/revista/presencia%20marzo%202005/revista/cabeza_planificacion_docente.htm
- Vila, I. (1998). *Familia, Escuela y Comunidad*. Barcelona: Horsori.
- Villagomez, M. S. (2012). Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano. *Alteridad. Revista de Educación. Vol.7, No.2, julio-diciembre.*, 116-123.

PROPUESTA

ESTRATEGIA

ÁMBITO:	LEGAL <input checked="" type="checkbox"/> PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input checked="" type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>		
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
De los resultados de las encuestas de autoevaluación y de los registros de observación, se identificó que existe poco conocimiento sobre dos temas importantes como son el Plan Decenal de Educación y sus objetivos, y del Nuevo Currículo de Educación Inicial aprobado en Marzo de 2014. El Plan Decenal busca mejorar la educación y fortalecer la institucionalidad educativa a través de las políticas y objetivos propuestos, el Currículo de Educación Infantil 2014 se fundamenta en el derecho a la educación, atendiendo a la diversidad personal, social y cultural. Además, identifica con criterios de secuencialidad, los aprendizajes básicos de este nivel educativo, adecuadamente articulados con el primer grado de la Educación General Básica. Además, contiene orientaciones metodológicas y de evaluación cualitativa, que guiarán a los docentes de este nivel educativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje de este nivel.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Taller sobre el Plan Decenal de Educación y el Currículo de Educación Inicial 2014, objetivos y alcance de cada uno dirigido a los docentes de Educación Inicial de los centros educativos "Liceo José Ortega y Gasset" y "Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci"			
OBJETIVO:			
Reforzar el conocimiento de las docentes de Educación Infantil de los centros educativos "Liceo José Ortega y Gasset" (LJOG) y "Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci" (CILD) sobre el Plan Decenal de Educación y el Currículo de Educación Inicial 2014 de manera que tengan claro el alcance, objetivos y la aplicación de los mismos en sus actividades diarias.			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<i>Socializar la propuesta con los directivos</i>	La investigadora junto con los directivos de cada centro explica los objetivos y alcance de la propuesta	<i>Humanos:</i> Investigadora: Verónica Espinosa Rector Floriano Merino Directora de Educación Inicial Jessica Jara (LJOG) Directora Académica Fátima Baquero (CILD) <i>Materiales:</i> Propuesta impresa para cada Centro Educativo	-Participación activa de los participantes -Directores ponen en práctica la propuesta.
<i>Diseñar un cronograma para capacitación</i>	Los responsables de cada establecimiento en el área de Educación inicial deberán definir las fechas para la capacitación sobre cada uno de los temas definidos	<i>Humanos:</i> Directora de Educación Inicial Jessica Jara (LJOG) Directora Académica Fátima Baquero (CILD)	-Cronograma aprobado por el director general de cada Centro Educativo
<i>Capacitación sobre El Plan Decenal de Educación</i>	Especialista en el tema explicará a las docentes el alcance y objetivos del Plan Decenal, la implicación del mismo en las actividades de los	<i>Humanos:</i> -Especialista en Plan Decenal de Educación - Docentes -Directores	-Participación activa de los participantes -Monitoreo de aplicación del Plan Decenal en las planificaciones

	docentes y de los Centros Educativos.	Materiales: -Proyector, computador, hojas de papel, pizarra, materiales sobre el Plan Decenal de Educación (2007)	institucionales.
<i>Capacitación sobre El Currículo de Educación Inicial 2014</i>	Especialista en el tema explicará a las docentes y directores el nuevo Currículo de Educación Inicial aprobado en marzo de 2014, la implicación del mismo en la planificación institucional y en la planificación diaria de actividades.	Humanos: -Especialista en el Currículo de Educación Inicial 2014 - Docentes - Directores Materiales: -Proyector, computador, hojas de papel, pizarra, materiales sobre el Currículo de Educación Inicial (2014)	-Participación activa de los participantes -Monitoreo de aplicación del Currículo de Educación Inicial 2014 en la planificación institucional, en la planificación curricular y en la planificación de clase.
BIBLIOGRAFÍA:			
<p>Ministerio de Educación del Ecuador. (2007). Plan Decenal de Educación del Ecuador. Obtenido de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Ecuador: http://www.pnud.org.ec/odm/planes/educacion.</p> <p>Ministerio de Educación del Ecuador. (2014). Currículo de Educación Inicial 2014. Obtenido de Ministerio de Educación del Ecuador: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/curriculo-educacion-inicial-lowres.pdf</p>			

ANEXOS

ANEXO 1: Cartas de Autorización de ingreso a los centros educativos



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)
RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
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 Feljoo
DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Fuente: [Firma]
07-01-14



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**



Aprobado.

ANEXO 2: Cartas de entrega-recepción del informe de investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Septiembre de 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**



RECIBIDO
25-09-2014



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Octubre de 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**

Myriam Paredes

2014 OCT 19



Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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 las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.		
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.		
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.		
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.		
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.		
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.		
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.		
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.		
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.		
2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

ANEXO 4: Fotografías de las Instituciones Educativas y de los encuestados.

Liceo José Ortega y Gasset

Área de Pre- Escolar



Clases observadas





Docentes encuestadas con la investigadora



Centro de Desarrollo Infantil Leonardo Da Vinci



En el Patio



En el Aula



Las docentes encuestadas y la directora

