



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
Estudio realizado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza,
parroquia Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, año lectivo
2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Iglesias García, Marcela del Rosario

DIRECTOR: Espinosa Salas, María Cristina, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciada

María Cristina Espinosa Salas

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 el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza, parroquia Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, año lectivo 2013-2014**, realizado por **Iglesias García Marcela del Rosario**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, ___ de diciembre de 2014

f.

María Cristina Espinosa Salas

C.I. 1705014999

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Iglesias García Marcela del Rosario** declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: **Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza, parroquia Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, año lectivo 2013-2014**, de la Titulación de Licenciada en Ciencias de la Educación mención Educación Infantil , siendo la licenciada María Cristina Espinosa Salas 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.

Autora: IGLESIAS GARCÍA MARCELA DEL ROSARIO

Cédula: 1711130813

DEDICATORIA

A mis amados hijos Marcela Carolina, Juan Alfonso y Luis Alberto, quienes en este proceso me acompañaron siendo muchas veces mis conejillos de indias en la aplicación de lo aprendido.

A mi amado esposo, José Luis, quien me presentó la oportunidad de esta nueva carrera y me apoyó en todo el camino de manera incansable e incondicional.

A mi queridísima madre, Marcela, ejemplo de trabajo y dedicación, compañera de la vida.

A mi querida suegra, Rosita, quien muchas veces cuidó a mis hijos para que yo pudiera dar los exámenes.

A las maestras de educación infantil que he conocido en el camino, quienes me han orientado y enseñado como ejercer esta maravillosa profesión.

A los niños y niñas con los que he trabajado, quienes han llenado mi corazón de alegría.

Marcela Iglesias

AGRADECIMIENTOS

Primero y principal a Dios por darme la vida, mi maravillosa familia y haberme permitido llegar hasta aquí.

A mi amado esposo, por ser quien me presentó esta carrera y me facilitó la oportunidad de estudiarla. Por todo el amor y el apoyo incondicional que me ha dado a lo largo de estos años de estudio y de toda nuestra vida juntos.

A mi querida hija y mis queridos hijos por darme la motivación para aprender más acerca de los niños y las niñas y por permitirme experimentar con ellos todo lo que iba aprendiendo.

A mi madre querida por su ayuda imperecedera y su aliento para llegar hasta el final de esta etapa.

A los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, que estuvieron presentes en todo el camino de la carrera, elaborando las guías, realizando las tutorías, escogiendo el material bibliográfico, calificando, pensando en entregar lo mejor para los estudiantes de tan magna institución.

A mi directora Lic. María Cristina Espinosa por su apoyo y su acertada dirección en la realización de este trabajo.

A las maestras del Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza, por haberme enseñado tanto y por permitirme ser una más de ustedes.

A todas las personas que, de un modo u otro, contribuyeron a la consecución de esta meta, mis más sinceros agradecimientos.

Marcela Iglesias

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	6
1.1. Desempeño docente	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	9
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.....	15
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	17
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	17
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	20
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	20
1.2. Gestión educativa	22
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	22
1.2.2. Características de la gestión.....	22
1.2.3. Tipos de gestión.....	23
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	24
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	24
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	25

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	26
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	27
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	28
1.3.1. Concepto de estrategias.....	29
1.3.2. Tipos de estrategias.....	29
1.3.2.1. Estrategias en la gestión legal.....	30
1.3.2.2. Estrategias en la gestión de la planificación institucional y curricular.....	30
1.3.2.3. Estrategias en la gestión del aprendizaje.....	32
1.3.2.4. Estrategias en la gestión del liderazgo y la comunicación.....	32
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	34
2.1. Diseño de investigación.....	35
2.2. Contexto.....	35
2.3. Participantes.....	36
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	36
2.4.1. Métodos.....	36
2.4.2. Técnicas.....	37
2.4.3. Instrumentos.....	37
2.5. Recursos.....	38
2.5.1. Humanos.....	38
2.5.2. Materiales Institucionales.....	38
2.5.3. Económicos.....	38
2.6. Procedimiento.....	38
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	40
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	41
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	41
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	43
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	45
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	47
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	47

3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	49
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	51
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	53
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	53
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	53
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	55
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.....	57
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	59
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	
INICIO.....	59
DESARROLLO.....	62
EVALUACIÓN.....	64
VISIÓN GLOBAL.....	66
3.3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	
INICIO.....	68
DESARROLLO.....	69
EVALUACIÓN.....	71
VISIÓN GLOBAL.....	72
3.3.2.3. 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.....	74
DESARROLLO.....	75
EVALUACIÓN.....	77
VISIÓN GLOBAL.....	79
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	80

3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	80
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	82
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	84
3.5. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	85
CONCLUSIONES.....	92
RECOMENDACIONES.....	94
BIBLIOGRAFIA.....	95
PROPUESTA.....	98
ANEXOS.....	102
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el desempeño docente de las profesionales en educación inicial del Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha en el año lectivo 2013 – 2014.

Para realizar esta investigación se utilizaron los métodos hermenéutico, descriptivo y estadístico para recopilar, explicar y organizar la información. Se emplearon las técnicas de observación y encuesta con 5 docentes de subnivel inicial 2 y se les aplicó el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente elaborado por los investigadores de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Se llegó a la conclusión que las docentes tienen un muy buen nivel de desempeño en los diferentes ámbitos de la gestión docente. Sin embargo se encontró deficiencias en el conocimiento de la planificación de riesgos por lo que se realizó una propuesta de capacitación en este ámbito utilizando los recursos on-line de la Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos.

Palabras clave: Desempeño Docente – Gestión Educativa - Gestión de Riesgos

ABSTRACT

This research aims to determine the educational performance of professionals in early childhood education from the Coeducational State Kindergarten Manuel Córdova Galarza in Pomasqui, Canton Quito, Pichincha province in the school year 2013-2014.

For this research the hermeneutic, descriptive and statistic methods were used to collect, and organize information and explaining it. The observation and survey techniques were used with five teachers initial sublevel 2 and we applied the self-assessment questionnaire teacher performance prepared by researchers at the Universidad Técnica Particular de Loja.

It is concluded that the teachers have a very good level of performance in the different areas of teaching management. However found deficiencies in knowledge of risk planning so a given training in this area was conducted using the online resources of the National Secretariat of Risk Management.

Keywords: Teaching Performance - Educational Management - Risk Management

INTRODUCCIÓN

Las políticas educativas en Ecuador han experimentado cambios importantes y profundos en las últimas dos décadas y principalmente en los últimos años, considerando como políticas educativas a todos los procesos relacionados con las reformas a los sistemas educativos, reformas curriculares, definición de objetivos y estándares educativos, estrategias de inclusión, procesos de descentralización, accesibilidad a los centros educativos, normativa legal, evaluación del desempeño docente, acreditación de centros educativos, programas de capacitación, asistencia material a la población de menores recursos económicos y atención a la infraestructura y equipamiento entre otros.

Estas políticas invitan a que los diferentes actores del proceso educativo aporten desde su perspectiva para continuar con el proceso de mejora de los sistemas relacionados. Un aspecto en el que se puede aportar con este proceso de investigación es el relacionado con la evaluación del desempeño docente en los diferentes ámbitos del quehacer profesional.

En este trabajo investigativo se presenta el estudio, análisis y evaluación del Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje aplicado a las maestras del Jardín Fiscal Mixto “Manuel Córdova Galarza” ubicado de la parroquia Pomasqui, Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014. Se recogen las vivencias diarias en el desempeño docente en los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación. Con la evaluación realizada se proponen acciones de mejora de la práctica docente en beneficio de la niñez del centro infantil y del desarrollo social de la comunidad.

Estudios similares se están realizando en varios centros educativos del Ecuador mediante coordinación y supervisión de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) dentro de sus programas de investigación, en el Jardín Fiscal Mixto “Manuel Córdova Galarza” anteriormente no se ha aplicado un estudio de desempeño docente en los diversos ámbitos de gestión con las características del trabajo actual.

El presente trabajo tiene mucha importancia para los estudios macro que realiza la UTPL como aporte de datos básicos de un centro educativo; para el Jardín Fiscal Mixto “Manuel Córdova Galarza” para que sus autoridades y personal docente detecten sus fortalezas y debilidades con la intención de reforzar y mantener los aspectos fuertes y que puedan tomar conciencia de aspectos de mejora; en lo personal este trabajo tiene mucha importancia ya

que con este estudio e investigación se presenta la oportunidad de acceder a la titulación en la carrera de Educación Infantil y adicionalmente es una oportunidad de enriquecer los criterios y conocimientos de la práctica docente.

En el desarrollo del presente trabajo realizado con un marco de investigación cuantitativo y cualitativo, se contó fundamentalmente con el apoyo, motivación y gran orientación de parte de la tutora, se dispuso de los cuestionarios establecidos por el departamento técnico de la UTPL para las encuestas, se ejecutaron visitas de observación con apertura total de las autoridades y docentes del Jardín Fiscal Mixto “Manuel Córdova Galarza” para realizar el estudio. Las limitaciones de tiempo por situaciones personales y de salud familiar impidieron realizar con mayor celeridad el trabajo.

Los objetivos se alcanzaron poco a poco en el desarrollo de cada una de las etapas correspondientes a los capítulos de este trabajo. En el marco teórico se fundamenta el desempeño docente en cada uno de los ámbitos de su gestión. Con la aplicación de encuestas y trabajo de observación se determinan los niveles de frecuencia con la que el docente realiza sus actividades, los niveles de importancia que asignan las docentes a cada actividad de su gestión, y los niveles de conocimiento que poseen para el desempeño docente. En base a los resultados obtenidos se procede con la evaluación y análisis de resultados de la gestión docente. Luego del análisis general y de establecer las conclusiones y recomendaciones se logra plantear una estrategia en el ámbito de planificación institucional y curricular para la mejora institucional.

El presente trabajo se desarrolló en tres capítulos, el primero que consiste en el Marco Teórico donde se presentan los temas del Desempeño Docente, Gestión Educativa y Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente; el segundo capítulo que consiste en la Metodología aplicada en el estudio e investigación descriptiva aplicada; y finalmente el tercer capítulo que contiene los resultados de las encuestas y tabulación de las mismas, el análisis y la discusión de los resultados del desempeño profesional en los ámbitos de: gestión legal, planificación institucional y curricular, planificación y ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, liderazgo y comunicación, contiene la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes y el análisis global. Posteriormente se llega a establecer las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Finalmente, como producto de este estudio, se presenta la propuesta de una estrategia de mejora para el centro educativo, propuesta que consiste en la capacitación docente del

personal del Jardín Fiscal Mixto “Manuel Córdova Galarza” en el manejo de gestión de riesgos a nivel personal, familiar e institucional haciendo uso de los recursos que el Ministerio de Educación y la Secretaría de Gestión de Riesgos tienen a disposición.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, desempeño es la “acción y efecto de desempeñar o desempeñarse”. Nuevamente, desempeñar significa “cumplir y ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio” (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

El Ministerio de Educación del Perú (2012; 25), define desempeño como “las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona”.

Si se habla de desempeño docente, se tiene que ver cómo se manifiestan esas actuaciones en el área de la enseñanza, lo cual hace que se vuelva muy complicado de definir; según Garcés (2013; 18) “es una acción que es propia de los seres humanos y por lo tanto no es posible su aislamiento al momento de analizarla y evaluarla en una forma particular. Se puede decir, entonces, que el desempeño docente, por ser ejercido por seres humanos, se lo puede observar y medir y cuando se habla de medir, nos estamos refiriendo al rol del comportamiento del docente en toda la policromía de su accionar en cumplimiento de su cátedra, dentro y fuera del aula.”

Como menciona Aldeán (2009; 10-11) “los educandos no son sino, el corolario de lo que son sus docentes, que las instituciones educativas no van más allá de donde pueden ir sus docentes, y que el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes”.

Considerando lo anterior, el desempeño docente sería la manera como un profesional de la educación aborda el ejercicio de su práctica, utilizando tanto los conocimientos que posee acerca de la materia en sí, como aquellos que le permiten la transmisión del conocimiento. Pero además de eso, también incluye el compromiso y la entrega del profesional hacia la tarea que está realizando.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Hay diversos factores que intervienen en el desempeño docente como la formación inicial y capacitación del docente, motivación, relación profesor estudiante, relación familia escuela,

organización institucional, y las políticas educativas. Cada uno de ellos debe ser analizado detenidamente para establecer estrategias que permitan conseguir un mejor desempeño docente.

Ávalos (1994; 7), en un estudio publicado en Chile, dice: “los factores que afectan lo que hace, puede o no puede hacer el profesor en el aula y la institución escolar se relacionan en parte con las condiciones al interior de la institución, que, siendo externas, determinan los marcos operativos de la institución (factores de contexto de la enseñanza); en parte con condiciones sobre las cuales el profesor individual tiene pocas posibilidades de influir (factores externos); y, en parte, con condiciones sobre las cuales hay posibilidad de influir tanto desde fuera como desde el educador mismo (factores personales).” Aspectos mencionados que corresponden a los establecidos en las categorías del párrafo anterior y que son motivo de análisis en este capítulo.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La práctica docente requiere de conocimientos y competencias específicas que se deben obtener como punto de partida, Danielson (2011; 15) manifiesta “es importante que los programas de formación docente inicial destaquen los aspectos importantes de una buena docencia”.

Dentro de la formación inicial debe considerarse la capacitación mediante prácticas pre profesionales en instituciones educativas formalmente establecidas, en las cuales se encarga a profesores experimentados la guía y asesoramiento a los nuevos docentes, Danielson (2011; 9) manifiesta que “podría requerirse un cambio en la cultura para alinear las actividades de tutoría y orientación con los estándares de docencia establecidos. Si bien finalmente será muy beneficiosa, esta actividad requiere esfuerzo y, por lo tanto, podría generar una resistencia inicial”.

Con la formación profesional inicial en docencia se tiene un buen punto de partida, pero como dice Guzmán (2012; 19) “aunque hubiese tenido la mejor formación inicial, un recién graduado necesita continuar formándose a lo largo de la carrera. Esto es así, porque el conocimiento y el currículum son fenómenos dinámicos: cambian con el paso del tiempo y, por lo tanto, el docente –como otros profesionales- debe actualizarse con el paso del tiempo. Por eso suele recomendarse que la formación inicial y continua sean dos facetas de un solo proceso de educación docente”. Incluso docentes que no sean recién graduados también requieren capacitación a lo largo de la carrera.

La capacitación docente y formación continua son necesarias y en Ecuador, como señala Garcés (2013; 8) “hasta ahora, ningún mecanismo implementado por el estado ha resultado eficaz para facilitar a los docentes un sistema integrado de capacitación y perfeccionamiento. Los docentes hacen esfuerzos por potenciar su nivel de capacitación realizando cursos, seminarios, talleres, etc.”. En muchos casos los docentes deben financiar por sus medios las oportunidades de capacitación con lo cual se genera resistencia y limitantes para la capacitación continua. De todas maneras cabe mencionar que el Ministerio de Educación del Ecuador pone a disposición de docentes fiscales varios instrumentos que sirven de guía para los procesos educativos y que pueden ser tomados como instrumentos de educación continua, entre ellos tenemos: el Currículo de Educación Inicial, la Guía para la Elaboración y Uso de Recursos Didácticos para Educación Inicial; entre otras actividades ofrecidas por la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, se cuenta con el programa de Formación Docente, para la formación continua de docentes del país. Desde el año 2008 se ha impulsado intensamente el programa Formación Docente y a partir del año 2011 se ejecuta en convenio con universidades para impartir formación continua.

Ramírez (2011; 155) destaca que “por medio de capacitarse y asumir nuevas responsabilidades, las personas participan en un continuo proceso de aprendizaje. En una institución que busca alentar la expresión de los talentos y capacidades de sus miembros, esta orientación hacia el aprendizaje caracterizará a todos los miembros de la institución”.

Las personas que laboran en docencia y no tienen la formación profesional inicial como educadores tienen un gran compromiso, necesidad y obligación de buscar oportunidades de capacitación y alternativas de profesionalización docente. Sin embargo, lo ideal sería que las personas que se dedican a la enseñanza tengan una formación inicial en este campo para que su trabajo sea más efectivo.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación que un docente tenga para la ejecución de su tarea y para buscar más y mejores herramientas para ejercerla dependerá principalmente de su concepción acerca de su profesión y de las habilidades y competencias que tenga desarrolladas; al respecto Danielson (2011; 8) dice “si la docencia se considera como un conjunto de habilidades y conocimientos, cualquier persona motivada puede aprender a desempeñarla con eficiencia. Si bien es evidente que algunas personas tienen una inclinación natural hacia la docencia (tal como existen atletas y artistas naturales), la existencia de claros estándares de práctica explícita aquellos aspectos de la práctica que se ha descubierto que promueven el aprendizaje de los estudiantes y que cualquier persona motivada puede aprender”.

La capacitación constante puede despertar la motivación en los docentes, por lo que los centros educativos deben poner atención a este aspecto; Ramírez (2011; 155) señala que “Cuando todos los miembros de una institución se encuentran en un proceso de aprendizaje continuo por medio de participar en la capacitación formal, encargarse de nuevas responsabilidades, reflexionar sobre la experiencia, incluyendo los errores, compartir el conocimiento unos con otros y escuchar las ideas y sugerencias de todos, se habrá desarrollado, de hecho, una organización orientada hacia el aprendizaje, en que el desarrollo y la expresión de los talentos y las capacidades de los miembros desempeñan un papel central”

La Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador, promulgada por la Asamblea Nacional (2011) en el artículo 125 que habla de la concesión de estímulos a los docentes, textualmente dice:

“Se concederán estímulos a las y los profesionales de la carrera educativa pública que cumplan con al menos una de las siguientes condiciones:

- a. Publicar el resultado de sus experiencias exitosas e innovadoras en el ámbito de su función, previa calificación de la Autoridad Educativa Nacional;
- b. Publicar una investigación en el ámbito de su función;
- c. A la jubilación de manera voluntaria, y el estímulo para la jubilación, en concordancia y cumplimiento con lo establecido en la Constitución de la República, la Ley y su respectivo reglamento;
- d. Acreditación del tiempo de servicio, para docentes que han laborado en el sector privado, fiscal, fiscomisional, y en otras instituciones educativas acreditadas por la Autoridad Educativa Nacional, para efectos del escalafón docente, siempre y cuando cumplan con los otros requisitos establecidos en la presente ley, de acuerdo a una tabla de equiparación que se regule para el efecto. Y para efecto de la jubilación se aplicará lo que establecen las leyes correspondientes;
- e. Comisión de servicios con sueldo para el perfeccionamiento profesional, en áreas educativas, fuera del país;

- f. A un reconocimiento a las y los docentes que al 13 de abril de cada año, hayan cumplido 25 años de servicio;
- g. A las y los docentes e instituciones educativas que hagan aportes importantes a la comunidad, al desarrollo social, o a la educación; y,
- h. El procedimiento de calificación y determinación de los estímulos estarán definidos en el reglamento correspondiente”.

Como se observa en las líneas anteriores, existe un marco legal que posibilita a los docentes alcanzar premios o estímulos por su desempeño con lo cual se puede motivar para mejorar en sus labores docentes.

Como lo menciona Murillo, González & Rizo (2006; 30) “...si se desea mantener e incrementar la motivación de los profesionales de la educación, reconociendo el buen trabajo de los docentes mediante un incremento salarial o la promoción en el escalafón docente, es necesario contar con un sistema que discrimine el buen desempeño docente del que no lo es tanto. Así, es necesario contar con un sistema de evaluación del desempeño profesional.”

Se debe cuidar los niveles de motivación humana, como en toda profesión, más aún cuando el trabajo intelectual y en contacto social agota y puede desmotivar fácilmente.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

La relación profesor estudiante de una institución debe basarse en el respeto mutuo, en el ejercicio correcto de la autoridad, en el prestigio bien ganado del docente y en sus cualidades humanas, tal como lo señala Tituaña (2013; 30) “La autoridad pedagógica es intrínseca a la relación profesor – alumno. Los docentes hacen reposar su autoridad pedagógica en la calidad de su trabajo y en su condición de efectivos mediadores entre sus alumnos y el saber. Es esta autoridad investida, pero reforzada por la práctica, la que sus estudiantes parecen reconocer: estos docentes son muy respetados por sus alumnos y, al mismo tiempo, tienen relaciones afectuosas y de mucha confianza con ellos”.

Es primordial que el docente tenga confianza en sí mismo y en sus conocimientos pero también es importante que confíe en las capacidades de sus alumnos y en lo que puede hacer positivamente con ellos aunque se presenten casos difíciles así “se promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo”. (Ministerio de Educación de Perú; 2012; 13)

En el Marco del Buen Desempeño Docente de Perú (2012; 10) se ratifica que “las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas”.

Para los padres de familia también es muy significativa la relación profesor estudiante, Román (2010; 19) señala que los padres buscan “un profesional que se preocupa por los diferentes estilos de aprendizaje de sus estudiantes, logra motivarlos e interesarlos en el aprender, y mantiene un buen trato con ellos y las familias”.

Un docente que mantiene una buena comunicación con sus estudiantes, se esfuerza por atender sus necesidades, les demuestra respeto, es atento, alegre y cariñoso va a permitir que sus alumnos confíen en él, sean recíprocos, tengan una buena disposición para aprender y también obtendrá el apoyo de los padres de familia.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Los primeros educadores son los padres y madres de familia, y se apoyan en los centros educativos como ayuda especializada para la formación de sus hijos. Partiendo de esta idea se entendería que familia y escuela deben trabajar armónicamente. Mourshed, Chijioke & Barber (2012; 93) manifiestan que “la calidad de las escuelas de nuestros hijos afecta todos los aspectos de sus vidas y afecta el futuro y la capacidad creativa de cada niño, así como el desarrollo económico de la sociedad”.

Como lo explica el Marco del Buen Desempeño Docente del Perú (2012; 15) “el fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes”. Con estas características obliga al docente a valorar su labor como formador integral de sus alumnos ya que ahora incide en sus familias actuales y a futuro está sembrando las semillas de lo que serán familias encabezadas por los niños o adolescentes actuales, el profesor debe ser apto, con conducta intachable. Su responsabilidad social es muy importante.

Es necesario mantener un vínculo familia – escuela, como dice Román (2010; 22) porque de los padres de familia “se hace necesario conocer su opinión sobre los docentes de los establecimientos a los que concurren, para profundizar sobre los aspectos y variables propios de los profesores/as que adquieren relevancia desde su mirada...” Adicionalmente los

docentes requieren de información valiosa relacionada con sus alumnos para entenderlos mejor y ser eficaces en su ayuda a los chicos, también el docente tiene información muy importante que debe transmitir oportunamente a la familia; los educadores deben avanzar en su trabajo con apertura a la comunicación hacia los padres de familia.

1.1.2.5. Organización institucional.

Para ser llevada a cabo la labor docente formal se requiere de instituciones, que por más simples que sean, tengan una organización básica y una estructura que permita alcanzar los resultados esperados; en el Marco del Buen Desempeño Docente de Perú (2012; 14) se menciona que “el docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela”.

La estructura de los centros educativos determina que haya una organización institucional que enmarque los procesos a ejecutar, para ello es saludable la recomendación que se manifiesta en Marco del Buen Desempeño Docente de Perú (2012; 14): “las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa deben ser a nivel colegiado. Sus órganos de gestión requieren asimismo una composición plural y que los docentes expresen con frecuencia su voluntad y decisión a través de comisiones, grupos de trabajo y asambleas”. Estas recomendaciones llevan a “que los maestros colaboren entre sí y se organicen” para alcanzar óptimos resultados.

Al existir organización institucional debe haber un marco estratégico establecido por la visión, misión y valores institucionales que oriente la labor “si sus miembros -los docentes- comprenden que el resultado de su labor individual depende de aquello que sus pares realicen o puedan realizar, y que esto, a su vez, depende de lo que él haga o pueda hacer. La práctica individual de la enseñanza se comprende mejor desde una perspectiva colegiada”. (Ministerio de Educación de Perú; 2012; 14)

Como se verá en páginas siguientes, una institución requiere líderes que sepan dirigir para que a partir de un plan estratégico establezcan los objetivos y las acciones a ejecutar, dentro de ese esquema se debe aplicar lo que dicen Barrera & Myers (2011; 40) “es necesario otorgarle una mayor autonomía a los docentes y a las escuelas. Esta es una condición necesaria para que los docentes tengan el espacio para idear y desarrollar los medios adecuados a cada contexto que les permita alcanzar los estándares estipulados”

La institución debe brindar un soporte adecuado a los docentes, para que ellos puedan realizar sus labores con confianza, pero a la vez deben sentirse convencidos de los valores de la institución a la que pertenecen para que su actuar sea coherente y apoye el trabajo de los demás.

1.1.2.6. Políticas educativas

Las instituciones y la sociedad, para una mejor convivencia deben regirse por políticas, más aún en los temas educativos deben existir políticas, planes y proyectos que marquen el rumbo. Vélez (2012; 20) en su estudio del Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina manifiesta que “si la educación son los saberes que una generación transmite a la que la sucede, la sociedad debe participar activamente en su orientación. En consecuencia, es crucial la comunicación de las políticas y acciones del sector educativo, así como de los resultados del proceso, a toda la comunidad vinculada con la educación”.

En ese sentido, en uno de los estudios de la OREALC/UNESCO (2012), dirigido por Guzmán (2012; 11) se considera muy importante que tanto las instituciones como sus políticas docentes estén orientadas por el quehacer de la sociedad a la que pertenecen, en vista de que su principal objetivo es atender necesidades o resolver problemas de la misma.

Es deseable que un docente manifieste el dominio de políticas educativas y del entorno al cual deberá prestar sus servicios. A continuación se mencionan algunas características deseables en el perfil docente según el Ministerio de Educación de Perú (2012; 14): “demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente, incluyendo sus obligaciones y sus derechos laborales y profesionales”; estas características también deberían cubrir los centros educativos y los docentes ecuatorianos.

Dentro de las políticas nacionales, el proyecto principal corresponde al Plan Decenal de Educación, que fue aprobado en plebiscito por el 66,1% de la población ecuatoriana (Ministerio de Educación; 2006), en el que se establecen las siguientes políticas:

- Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año
- Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente
- Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa

- Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas
- Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del sistema Nacional de Evaluación
- Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida
- Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

Con el establecimiento de la nueva Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, la emisión posterior de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el año 2011 y con la emisión del Reglamento General a la LOEI en el año 2012 se genera un marco jurídico que contempla profundamente el desarrollo y cambios en las estructuras de la Educación del país.

1.1.3. Características del desempeño docente

A continuación se tiene algunas características básicas recopiladas por Stiggins y Duke (1988) que se debe cubrir en el perfil del desempeño docente (Valdez, 2000).

“Características del profesor relacionadas con el Desempeño Profesional Docente (DPD):

- Fuertes expectativas profesionales.
- Orientación positiva a asumir riesgos.
- Apertura al cambio.
- Deseo de experimentar en clase.
- Apertura a la crítica.
- Conocimiento sólido de aspectos técnicos de la enseñanza.
- Conocimientos sólidos de su área de especialización.
- Experiencia previa positiva en evaluación del desempeño.”

El desempeño docente es evaluado desde diferentes puntos de vista: actualmente en Ecuador se aplican políticas institucionales y políticas nacionales que se componen de evaluaciones internas formuladas por las autoridades de la institución, evaluaciones externas emitidas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa – INEVAL – y por el Ministerio de Educación, evaluaciones de los padres de familia y también evaluaciones de los estudiantes. Es importante que el docente alcance índices altos de desempeño en esas evaluaciones y para ello el docente debe conocer los criterios sobre los que será evaluado.

A pesar de las escasas publicaciones que existen sobre el tema, Román (2010; 11) presenta “ciertos consensos entre estudiantes de distintas realidades sociales y países a la hora de establecer el perfil del buen profesor:

- El buen docente se caracteriza, en primer lugar, por su capacidad y habilidad para hacer comprensible y estable aquello que enseña.
- En este proceso los alumnos consideran fundamental el tipo de relación que establece con ellos.
- Al buen maestro se le pide ser confiable, honesto, justo, entretenido, respetuoso y directo en su trato cotidiano con los estudiantes, tanto en el aula como fuera de ella.
- También se le demanda que transmita satisfacción y convicción por la enseñanza y el aprendizaje, al mismo tiempo que ejerza dominio y control sobre el curso.
- Esperan sesiones o clases que se desarrollen en un ambiente acogedor y distendido pero exigente, respetuoso, ordenado y con sentido”.

Algunos detalles de manejo del aula, técnicas didácticas, modelos pedagógicos, técnicas e instrumentos de evaluación, liderazgo, calidez y estilos de comunicación son aspectos que debe tomar en cuenta el docente para mejorar su desempeño. En el estudio de Hunt (2009; 33-34) realizado para PREAL, se mencionan aspectos importantes que se detallan a continuación:

- “Las aulas de los docentes están bien organizadas y proveen un ambiente que promueve el interés en el aprendizaje.
- Los docentes desarrollan reglas de aula con los estudiantes y mantienen aulas seguras y ordenadas en las que todos los alumnos son tratados con justicia y equidad.
- Los docentes hacen uso efectivo tanto del tiempo general del aula como del tiempo de los estudiantes individuales.
- Los docentes usan técnicas de enseñanza efectivas: planifican las clases, presentan material nuevo de forma clara, ayudan a los alumnos a relacionar el aprendizaje nuevo con el aprendizaje anterior y proveen prácticas guiadas e independientes para los nuevos materiales que se enseñan.
- Los docentes brindan a los estudiantes oportunidades de involucrarse activamente en su propio aprendizaje.
- Los docentes responden a los errores de los estudiantes de una forma positiva que les ayude a entender y aprender el concepto tratado.

- Los docentes usan una evaluación formativa para ajustar la instrucción y diversificarla de acuerdo a las necesidades de individuos o grupos de estudiantes.
- Los docentes crean vínculos cálidos y valorativos con sus estudiantes.
- Los docentes mantienen vínculos de colaboración con sus pares, con los padres y con los miembros de la comunidad”.

En uno de los documentos de evaluación del desempeño docente, emitidos por UNESCO, Murillo, Alba & Moreno (2006; 96) se encuentra la siguiente reflexión al respecto: “Cualquier propuesta de evaluación docente parte de una concepción de lo que es ser un buen docente. De esta forma, será diferente el modelo de evaluación si se considera que un buen docente es aquel que: se desarrolla bien en el aula, sus alumnos aprenden, sabe la materia y sabe enseñarla, o aquel que posee una serie de rasgos y características positivas”.

Para la evaluación del desempeño docente, como se ve en este tema, intervienen varias políticas y criterios. Se debe considerar que un buen docente es aquel capaz de alcanzar resultados positivos en todas las perspectivas. Se puede conjugar las evaluaciones y matricialmente para obtener un resultado del desempeño del docente.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Como se vio en líneas anteriores, alcanzar altos niveles de desempeño docente, realmente genera desafíos para el educador, y en general para la institución. El docente es el principal actor en la generación de aprendizajes, y siendo esa función la razón de ser de un centro educativo, el desafío principal se revierte en los docentes.

A continuación se presentan descripciones de los desafíos del desempeño docente desde los puntos de vista del desarrollo profesional, la relación familia – escuela – comunidad y la fundamentación teórica de la práctica docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Dentro de los desafíos del desempeño docente, en líneas anteriores se menciona a la formación y desarrollo profesional. En este apartado se profundizará en algunos detalles.

Este desafío de alcanzar un mayor desarrollo profesional lleva a los docentes a que busquen continuamente capacitación, crecimiento y formación integral para que cada vez sea mejor el desempeño docente.

Según Danielson (2011; 5), “a medida que los docentes avanzan en su carrera profesional y se vuelven plenos miembros de la profesión, son capaces de diseñar su propio curso de aprendizaje continuo. Esta es una responsabilidad de cada profesional, incluyendo cada docente, y refleja la complejidad del trabajo. Siempre que sea posible, este desarrollo profesional debe ser dirigido por el propio profesional”.

En la LOEI se encuentra legislación referente al desafío del desarrollo profesional, tanto para el sector público como para el privado. Los docentes deben buscar el aspecto positivo de estos artículos para motivándose personalmente, ir en la búsqueda de ese crecimiento.

A continuación constan dos artículos referentes:

“Art. 112.- Del desarrollo profesional.- El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

Para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

Art. 128.- Del desarrollo profesional.- El desarrollo profesional de los y las docentes del sistema educativo particular conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitirán ofrecer un mejor servicio educativo. Los y las docentes de las instituciones educativas particulares podrán participar en los procesos de formación continua ofrecidos por la Autoridad Educativa Nacional”.

(Asamblea Nacional del Ecuador; 2011)

Estos artículos hacen referencia tanto para educadores públicos como privados, definen los objetivos que se buscan con el desarrollo profesional, ofrece la opción de que los docentes

del sector privado también participen de la formación que brindará el gobierno y ofrece estímulos para los docentes del sector público entre ascensos y bonificaciones. La proyección de desarrollo profesional posibilitará tener profesionales con mejores cualidades técnicas y humanas para superar lo que manifiesta Aldeán (2009; 8) “el sistema social imperante promueve procesos de desarrollo orientados fundamentalmente al crecimiento económico, que conduce a la deshumanización del hombre y a la práctica de valores culturales ajenos a la identidad de nuestra población”.

El desafío del desarrollo profesional es fundamental para la mejora del docente y de las instituciones educativas, los líderes no deben descuidar este aspecto que enriquece sus procesos y posibilita alcanzar mejores aprendizajes.

A continuación constan algunos estándares que se pueden utilizar para medir el grado de desarrollo profesional o intención que demuestra cada docente.

- A.1 El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.
- A.2 El docente conoce el currículo nacional.
- A.3 El docente domina la lengua con la que enseña.
- C.1 El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- C.2 El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.
- C.3 El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.

(Ministerio de Educación del Ecuador; Estándares de Calidad Educativa; 2012; p 12-13).

Estos estándares también pueden ser útiles para determinar si la institución está generando alternativas de desarrollo profesional.

Es fundamental que los docentes reciban capacitación continua y procuren alcanzar un mayor desarrollo profesional que redundará en beneficio del alumnado y a corto plazo en beneficio de la sociedad.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

Otro desafío muy importante en la consecución de resultados y aprendizajes favorables también tiene que ver con la relación entre familia, escuela y comunidad. Se debe partir considerando que la familia es el espacio adecuado y natural para la formación y educación; luego, las familias buscan centros educativos que les ayuden en ese proceso educativo, de acuerdo con sus principios, filosofías y creencias. Se debe generar la mejor relación posible entre familia y escuela para aprovechar al máximo las potencialidades de cada uno en beneficio del estudiante, y así unidos escuela y familia puedan influir en la comunidad.

Según Ramírez (2011; 5) “la falta de conocimientos ya de fundamento científico, y especialmente de estrategias metodológicas para la Gestión Educativa, Planificación y Desarrollo Comunitario, en los profesores y profesoras de la Educación Básica, incide en la pérdida de liderazgo en la comunidad educativa”.

La escuela debe estar abierta a conocer la realidad de su comunidad, para que con la relación familia colegio se puedan atender las necesidades generales de la comunidad; se pueda identificar la realidad de sus estudiantes, y con ello generar aprendizajes que resuelvan sus problemas.

Este desafío de la relación escuela – familia – comunidad también genera parámetros de evaluación del desempeño docente, evaluación que puede ser realizada por cada uno de los actores del proceso, como se ratifica a continuación según lo manifiesta Aldeán (2009; 11) “La práctica social que realiza el profesor está sujeta a una constante valoración por parte de sus alumnos, padres de familia y de sus propios compañeros, valoración que puede tener una alta dosis de subjetivismo, por lo que resulta inevitable pensar y ejecutar un proceso de evaluación del desempeño docente que sea objetivo, transparente e imparcial”.

La gestión de la comunidad incluye áreas de trabajo como la promoción de la participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención, y la provisión de las condiciones que permitan una sana convivencia entre sus miembros en donde haya cabida a distintas personas, independientemente de su procedencia, sexo, credo o raza, a la vez que se den las acciones necesarias para su permanencia en el sistema educativo.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

Para concluir este tema de los desafíos de desempeño docente, tenemos que analizar la relación entre la teoría y la práctica docente. Existen docentes que conocen la teoría de estrategias metodológicas, modelos pedagógicos, recursos didácticos y otras teorías

relacionadas, pero que realmente tienen un gran desafío en llevar a la práctica esos conocimientos.

Mourshed et al (2012; 62) sugieren la práctica cooperativa para enriquecimiento de los docentes que “consiste en que los docentes y los líderes educativos trabajen juntos para desarrollar prácticas de enseñanza eficaces, estudien lo que da buenos resultados en el aula, y lo hagan tanto atendiendo rigurosamente a los detalles como comprometiéndose a mejorar no sólo las prácticas propias sino también las de otros. La práctica cooperativa es el método mediante el cual un sistema educativo “arraiga” los valores y creencias implícitos en su sistema para crear una forma de operar que se manifiesta en la práctica de enseñanza diaria”.

Es cierto que nadie nace sabiendo, por lo que cada docente se hace experto y domina su labor con la práctica continua y con la investigación. El docente puede mejorar la práctica de su trabajo buscando alternativas innovadoras y que respondan a las necesidades y realidades personales y de su entorno.

Soubal Caballero (2008; 326) manifiesta que “la base teórica del enfoque reflejado en un modelo de carácter didáctico se circunscribe a las estructuras de la vida, como un proceso de auto desarrollo que fue adquiriendo forma en la historia a partir de complicados procesos de aprendizaje en el enfrentamiento con la vida misma”.

Dentro de todos los desafíos presentes para mejorar el desempeño docente consta la evaluación al docente, tal como se menciona en párrafos anteriores. En este aspecto, Danielson presenta su propuesta en base a la evaluación de las competencias y del desarrollo en el manejo de las mismas.

Según Danielson (2011; 15) “la principal actividad a la cual contribuyen las competencias docentes es la evaluación. Después de todo, las competencias reflejan el consenso profesional con respecto a los aspectos importantes de la docencia y la manera en que los maestros demuestran sus habilidades en estos aspectos de la práctica”.

Danielson (2011) invita a reflexionar sobre la importancia de la preparación de los evaluadores, sean quienes sean; en muchos casos son directivos que no están correctamente preparados y no pueden evaluar el cumplimiento o alcance de los desafíos en la labor docente.

Institucionalmente se debe establecer pautas de trabajo para aplicar las diferentes estrategias que sean necesarias para enfrentar los desafíos del desempeño docente, pautas que luego deben ser asumidas por cada uno de los docentes para integrarse al desarrollo del centro educativo con la intención de brindar un mejor servicio a favor del alumnado, de la comunidad y de la sociedad.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

La gestión educativa, según Correa de Urrea et al (2009; 1-2) “Es una disciplina de reciente desarrollo, que tiene aún bajos niveles de especificidad, que por ser aún una disciplina en gestación se constituye en fuerte relación entre teoría y práctica” por lo que puede considerarse un nuevo paradigma en el campo educativo.

A continuación se tiene una definición de Ramírez (2011; 46) “Gestión Educativa es la capacidad y el proceso de dirección para la construcción, afirmación o desarrollo de la nueva institución educativa caracterizada por la innovación permanente”, con lo que se diferencia a la gestión educativa de la administración educativa.

Soubal Caballero (2008; 321) define a “la gestión escolar como, el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente”.

De estas definiciones se puede concluir que la gestión educativa abarca un amplio campo de acción. La gestión educativa se reflejará en lo macro y en lo microcurricular para la labor docente.

1.2.2. Características de la gestión

La gestión educativa conjuga los elementos de gestión en educación para responder a las necesidades de la comunidad tanto en su entorno interno como externo, y como consta en líneas anteriores, para la formación integral de su alumnado; esto obliga a que la gestión educativa atienda procesos propios de cada institución para la formación directiva y docente con proyección a alcanzar los objetivos.

Las características de la gestión obligan a revisar la Misión, Visión y Valores Corporativos del centro educativo, así como los procesos y funciones establecidos conjuntamente con los procesos de comunicación y gestión de liderazgo.

Correa de Urrea et al (2009; 13) manifiestan que una “Característica importante de la gestión educativa es que no se basa en uniformidades; ella reconoce la complejidad de las organizaciones y el carácter singular y específico de cada una de ellas”.

Reflexionando en la cita anterior se puede entender el ámbito de acción de la gestión educativa puntualizando algunas características concretas, como las que propone Ramírez (2011; 48): “auto constructivo, democrático, participativo, desconcentrado, pertinente, flexible, dinámico”. En base a las características mencionadas se espera que la gestión educativa bien implementada de acuerdo al plan estratégico institucional -tema que se menciona en las páginas siguientes- permita tener una gestión integral de la institución con la participación de los diferentes estamentos de la comunidad.

1.2.3. Tipos de gestión

En un centro educativo se tienen diferentes ámbitos de gestión. Para la gestión de cada uno de esos ámbitos aparecen diversos tipos de gestión que deberán estar acordes al plan estratégico y a la función y nivel de autoridad de cada gestor. Según Correa de Urrea et al (2009; 14-18) se tiene “gestión directiva, gestión académica, gestión administrativa y financiera; y gestión de convivencia y comunidad”.

Adicionalmente a los tipos de gestión antes mencionados, las mismas autoras, Correa de Urrea et al (2009; 24-25), sugieren: “gestión estratégica y gestión del entorno político”.

“La pregunta central es hasta qué punto el líder del sistema tiene discreción en este algoritmo. Una respuesta simple es que todos los sistemas examinados que mejoran en un trayecto dado muestran una pequeña variación en lo que hacen, pero una variación mucho mayor en el modo en el que lo hacen” (Mourshed, Chijioke; & Barber, 2012, pág. 22)

En cada uno de los diferentes tipos de gestión debe existir un líder visionario, con criterio y proyección de los objetivos institucionales; el líder dentro de su equipo de trabajo marcará diferencia en función del modo en que haga las cosas, más que en lo que haga; debe dar ejemplo de gestor y actor, ser virtuoso, empático, involucrado en las actividades y preocupado por los demás.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

Existen diversos ámbitos de gestión docente que enmarcan la labor de los líderes y de sus equipos de trabajo. En este estudio se presentan los ámbitos fundamentales que todo centro educativo debe contener y que no se pueden descuidar: la gestión dentro del marco legal vigente, la gestión del aprendizaje, la gestión de la planificación y la gestión del liderazgo y comunicación.

Es necesario que en los diversos ámbitos de gestión, los líderes tengan claro los objetivos que deben perseguir.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Dentro de la gestión legal cabe conocer y analizar las normas legales vigentes en Ecuador. Se tienen capítulos enteros y numerosos artículos dentro de la normativa jurídica: Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), Reglamento General de la LOEI y el Código de la Niñez y de la Adolescencia que hacen referencia a la educación, evaluación de la gestión docente y sus procesos.

A continuación constan varios artículos que marcan el ámbito de la gestión legal relacionado con la evaluación de la gestión docente.

- Art. 346 de la Constitución de la República. Menciona que existirá una institución pública para la evaluación integral que promueva la calidad de la educación. (Asamblea Constituyente, 2008)
- Art. 67 y 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Se refiere a la creación del INEVAL y a sus objetivos de evaluar de manera integral al Sistema Nacional de Educación (Asamblea Nacional, 2011)
- Arts. 14, 16, 18, 19 y 20 del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Se refieren a los estándares, componentes, parámetros e indicadores de evaluación interna y externa del sistema de evaluación educativa, y a las competencias del INEVAL. (Asamblea Nacional, 2012)

Respondiendo al marco legal indicado en líneas anteriores, en Ecuador se implementó el INEVAL desde noviembre de 2012 y con sus procesos evalúa a alumnos, docentes, directivos e instituciones educativas. Dentro de los instrumentos implementados por el INEVAL constan las pruebas SER, pruebas para alumnos y profesores que actualmente se ejecutan mediante los procesos Ser Bachiller y Ser Maestro respectivamente. Con los resultados obtenidos,

INEVAL presenta análisis de los centros de educación públicos y privados, se identifican las áreas de mejor resultado y las asignaturas en las que haya que reforzar, evaluaciones que sirven de orientación para buscar mejores resultados en el sistema educativo ecuatoriano.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

Danielson (2011; 18) plantea algunas competencias docentes y estándares que llevarán a una mejora de la gestión del aprendizaje:

- Comunicación con los estudiantes
- Uso de técnicas de interrogación y debate
- Compromiso de los estudiantes en el aprendizaje
- Uso de evaluaciones en la instrucción
- Demostración de flexibilidad y sensibilidad

En base a los estándares establecidos por el Ministerio de la República del Ecuador con relación a la gestión del aprendizaje:

- B.1 El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- B.2 El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.
- B.3 El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.

(Ministerio de Educación del Ecuador; Estándares de Calidad Educativa; 2012; p 13)

Al interior de cada institución se deben establecer parámetros, políticas, procedimientos y estándares claros para la gestión del aprendizaje.

Los docentes deben plantear estrategias para alcanzar un aprendizaje significativo en los alumnos. Soubal Caballero (2008; 325) plantea que “para ser coherente con lo que necesita la sociedad contemporánea, la gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas que estén sustentadas teóricamente en un modelo en que el alumno interactúe socialmente, modificando sus estructuras cognitivas a partir de sus conocimientos previos en unidad con lo afectivo motivacional y los valores...”

Para conseguir los aprendizajes significativos, por ejemplo en Chile, se han establecido estándares que favorecen el ámbito de la gestión del aprendizaje: “Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos; enseñanza para el aprendizaje de los alumnos; preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante y, las responsabilidades profesionales docentes” (Garcés Rodríguez; 2013; 13).

Estos requerimientos de los estándares llevan a los docentes a generar recursos didácticos, planificación micro curricular detallada y coherente, y a aplicar técnicas adecuadas según la edad que permitan la interacción del alumno para que deje de ser teórico memorista y construya el conocimiento con sus experiencias.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación

En toda área de producción o servicios, como punto de partida es necesario desarrollar una planificación, ya que de ella se derivan los objetivos, estrategias y acciones a implementar. Las actividades a realizar tendrán mayor importancia en función de cuánto más responde a los objetivos derivados de la planificación.

La gestión de la planificación, puede enriquecerse con las experiencias vividas en otros países y que les ha tomado tiempo en asimilar los errores y en buscar otras opciones. Danielson (2011; 14) manifiesta que “Será posible evitar muchos de los errores y partidas falsas enfrentados por otras naciones y adoptar inmediatamente aquellas prácticas que han sido establecidas como las más eficaces. Como resultado, los países de América Latina serán capaces de transformar sus sistemas educacionales en sistemas de primer nivel en el mundo de manera mucho más eficiente de lo que fue posible en el pasado”.

Dentro de las propuestas de Danielson (2011; 17), constan estándares y competencias sugeridas para mejorar la gestión de la planificación:

- Demostración de conocimientos del contenido y la pedagogía
- Demostración de conocimiento de los estudiantes
- Selección de los objetivos pedagógicos
- Demostración de conocimiento de los recursos
- Diseño de una instrucción coherente
- Diseño de evaluaciones del aprendizaje de los estudiantes

El Ministerio de Educación de Perú (Perú educa; 2012; 19) manifiesta que la planificación comprende “el trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e

inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales — materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje”.

El Ministerio de Educación del Ecuador pone a disposición la guía metodológica para construir el Proyecto Educativo Institucional (PEI), la planificación no debe perder de vista los aspectos relacionados que se mencionan a continuación: “En esta etapa, la institución debe poseer una clara imagen de la realidad institucional, saber cuáles son sus fortalezas y cuáles son las dificultades o limitaciones. También, debe tener ideas claras sobre los problemas en sus distintos procesos, ámbitos e indicadores de gestión. Poseer una perspectiva de futuro, una imagen de la escuela deseada. En esta etapa, la institución debe poseer una clara imagen de la realidad institucional, saber cuáles son sus fortalezas y cuáles son las dificultades o limitaciones. También, debe tener ideas claras sobre los problemas en sus distintos procesos, ámbitos e indicadores de gestión. Poseer una perspectiva de futuro, una imagen de la escuela deseada.” Ministerio de Educación del Ecuador, Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional (2013, 34)

La gestión de la planificación tendrá sus consecuencias y resultados en la gestión del aprendizaje, ya que el docente planifica para ejecutar su sesión de clase buscando el aprendizaje en sus alumnos.

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación

En los centros educativos, al igual que en cualquier organización o empresa es necesario contar con líderes capaces de llevar adelante a la institución, involucrando la participación de todos los miembros de la comunidad y con una visión de cambio para el crecimiento.

Para alcanzar los resultados Bernal Agudo (2001; 7) sugiere un “liderazgo transformacional, que implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y lo que entiendo como toma de decisiones. El liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa”.

Bernal (2001; 7-8) propone algunas competencias que deben tener interiorizadas los líderes para alcanzar el liderazgo transformacional: “carisma, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración, tolerancia psicológica, capacidad de construir un liderazgo compartido,

considera el trabajo en equipo como una estrategia importante, dedica tiempo y recursos a la formación continua de sus colaboradores”.

El líder debe canalizar para que los sistemas de evaluación del desempeño docente integren a los diferentes actores: padres de familia, docentes y alumnos con una visión global de lo que es la institución con sus características particulares y sus relaciones con el entorno externo. Aldeán (2009; 7) manifiesta que “La función de la evaluación en general, y del desempeño docente en particular debe ser comprendida en el marco de un contexto socioeconómico. Los procesos educativos no pueden entenderse de forma aislada”

En conclusión se puede decir que la gestión del liderazgo es un factor clave para el desarrollo personal, institucional y de la comunidad en su entorno externo. Se requiere un liderazgo transformacional que conduzca a buenas prácticas docentes para contribuir al desarrollo nacional.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.

Las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente deben ser planteadas considerando el plan estratégico de la institución, y en ese plan deben determinarse los objetivos estratégicos y las acciones adecuadas orientadas a la mejora de la gestión del docente. Las estrategias no deben ser una copia de otras realidades, Mourshed, Chijioke & Barber (2012; 14) presentan la siguiente reflexión: “en un sistema de desempeño moderado, les iría mejor a los educadores si buscaran inspirarse en sistemas similares que logran mejores resultados, y no en sistemas configurados y posicionados de manera muy diferente, aun cuando estos sean los de mejor desempeño del mundo”. Teniendo claro los objetivos estratégicos a alcanzar se deberán establecer los planes de acción y dotar las herramientas necesarias.

La labor de establecer estrategias para reformar un sistema educativo y mejorar los procesos de la gestión del docente es una tarea complicada como lo manifiestan Mourshed et al (2012; 20) “reformar un sistema educativo es una tarea compleja que requiere que los líderes del sistema tomen decisiones sobre muchos asuntos interrelacionados. Cuando toman estas decisiones, no sólo deben tener en cuenta cómo mantener el desempeño actual de su sistema, sino también decidir qué intervenciones elegirán para mejorarlo, dentro del contexto socioeconómico, político y cultural en el que operan”. Los responsables deben orientar las estrategias adecuadas a la medida de sus necesidades y de su propia realidad.

1.3.1. Concepto de estrategias

La definición de la Real Academia de la Lengua Española (2001) dice: “Estrategia.- f. Arte, traza para dirigir un asunto”, combinando con el concepto de estrategia que parte de la definición derivada del griego, stratos = ejército y agein = guía, se puede expresar como: estrategia es el arte de dirigir operaciones militares o el arte de dirigir algún otro asunto.

Relacionando la definición con el plan estratégico, Ramírez (2011; 57) plantea su concepto de estrategia: “es el conjunto de operaciones que se desarrollan en los diferentes momentos de la planificación estratégica; contempla la utilización de recursos y permite ubicar a la institución en la posición ventajosa con respecto al contexto”.

Del concepto que presenta Andrade (2010; 10) se puede aplicar en el ámbito de la docencia la primera forma de estrategia metodológica “para designar los medios empleados en la obtención de cierto fin dentro del proceso educativo, es por lo tanto, un punto que involucra la racionalidad orientada a un objetivo”.

En lo educativo es fundamental establecer estrategias en los diferentes ámbitos de la gestión, estrategias que deben partir de un plan macro organizado que busque la mejora institucional y que finalmente permitan alcanzar mejores resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Las estrategias se establecerán en la planificación educativa institucional, luego deben establecerse para la planificación macro y micro curricular para que el docente la aplique en sus planificaciones de sesiones de clases.

1.3.2. Tipos de estrategias

Los tipos de estrategias se establecerán partiendo del plan estratégico institucional y de los objetivos estratégicos, Ramírez (2011; 50) propone dos métodos para seleccionar el tipo de estrategias: “Para tomar óptimas decisiones, el equipo de gestión puede utilizar algunas herramientas, entre las que se cuenta:

- Planificación estratégica.
- Metodología para la resolución de problemas.”

El plan estratégico se apoya básicamente en el análisis FODA del cual se derivarán los diferentes tipos de estrategias, a continuación se presenta un ejemplo:

“del análisis de las debilidades se desprende que la infraestructura educativa de la institución se encuentra obsoleta y deteriorada.

Para solucionar este problema se puede considerar la siguiente estrategia: Elaborar un proyecto para la rehabilitación, construcción y/o reconstrucción de la infraestructura de la institución” (Ramírez; 2011; 57)

En Ecuador, con la creación del INEVAL y con el apoyo del Ministerio de Educación, se han implementado normas que promueven la excelencia tanto en centros educativos públicos como privados, se deben establecer diferentes tipos de estrategias para conseguir resultados satisfactorios ante esas normas con las que se busca generar cambios en el sistema y en cada centro educativo; es necesario partir de un análisis de la institución reconociendo fortalezas y debilidades y enfocándose en los aprendizajes del alumnado.

1.3.2.1. Estrategias en la gestión legal

Un punto de partida para establecer las estrategias, es considerar el marco legal vigente, ante lo que manifiesta el Art. 349 de la Constitución de la República establecido por la Asamblea Constituyente (2008): “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”.

Los centros educativos, para ejecutar estrategias en este ámbito, deben ajustar la estructura, gestión y procedimientos para cumplir con la Constitución, LOEI, Reglamento General a la LOEI, derechos de los niños, Código de la Niñez y Adolescencia. Se pueden plantear estrategias orientadas a la capacitación docente, para que se involucren y participen en la estructuración del Código de Convivencia Institucional, identifiquen objetivos del Plan Decenal de Educación, y como consecuencia tengan capacidad de fomentar el cumplimiento del marco jurídico y su Código de Convivencia, resolver conflictos en el aula y participar en actividades institucionales referentes con la gestión legal.

1.3.2.2. Estrategias en la gestión de la planificación institucional y curricular

Para concretar estrategias en la gestión de la planificación institucional, se debe establecer un sistema de Dirección Estratégica como lo plantea Ramírez (2011; 48-49) “En el caso de los centros educativos, el Sistema de Dirección Estratégica es un proceso participativo que

considera las expectativas de los usuarios externos e internos para tomar decisiones en favor de la solución de los problemas que se presenten en la institución educativa”.

Una propuesta muy concreta en el aspecto de gestión para la planificación curricular, se encuentra en la estrategia de Acompañamiento Docente como lo describe Zulantay (2010; 1-2), “El Acompañamiento Docente, es la acción de trabajo compartido entre el profesor de aula u otro profesional, quien asume el rol de colaborador puede ser un docente par, directivo, técnico u otro profesional especialista. En equipo, diagnostican prácticas docentes, toman decisiones, realizan clases, evalúan aprendizajes, se autoevalúan, preparan clases juntos, etc.”, este acompañamiento se debe realizar en diversos momentos del quehacer educativo y “debe diseñarse a partir de las necesidades que existan en una clase para lograr que los estudiantes aprendan”.

Las estrategias en la planificación de la gestión curricular deben centrarse “en el reconocimiento de que el desarrollo infantil es integral y contempla todos los aspectos que lo conforman (cognitivos, sociales, psicomotrices, físicos y afectivos), interrelacionados entre sí y que se producen en el entorno natural y cultural.” Ministerio de Educación del Ecuador (2014, 9)

Con estas consideraciones, la planificación curricular debe cumplir con las siguientes características:

- Coherencia: en la elaboración de los diferentes apartados es necesario considerar los fines y los objetivos de la Educación Inicial, sus ideas fundamentales y sus concepciones educativas.
- Flexibilidad: la propuesta tiene un carácter orientador que admite diferentes formas de ejecución y la utilización de diversos materiales de apoyo curriculares, que permitan su adaptación a los diferentes contextos nacionales.
- Integración curricular: implica mantener equilibrio de los conocimientos curriculares para lograr la formación integral, considerando los ámbitos del sentir, pensar y actuar de los niños en sus procesos de aprendizaje.
- Progresión: porque las destrezas descritas en los diferentes años de edad, que abarca esta propuesta, han sido formuladas con secuencialidad y gradación determinando alcanzar diferentes niveles de dificultad.
- Comunicabilidad: es indispensable enfatizar en la claridad de los enunciados para facilitar su comprensión y apropiación. Ministerio de Educación del Ecuador (2014, 9)

Las estrategias en la planificación curricular son fundamentales para establecer un proceso razonable previo a la actividad a desarrollar en clase, y a su vez estas estrategias son muy importantes en la vivencia diaria puesta en cada sesión de clase. Con las estrategias adecuadas se podrá atender a cada uno de los niños y niñas según sus características personales, sus habilidades y sus necesidades particulares que posibiliten un mejor proceso de aprendizaje.

1.3.2.3. Estrategias en la gestión del aprendizaje

Como lo dice Angélica Zulantay (2010; 1) con respecto a la gestión del aprendizaje “es el proceso clave de mayor importancia en un establecimiento educacional, se da al interior de la sala de clases y la responsabilidad primera es del profesor. En este sentido, los demás procesos del establecimiento, están al servicio de los aspectos educativos para cumplir con la meta: lograr resultados y aprendizajes de calidad en los estudiantes.”

Según Ramírez (2011; 200) “la actitud del docente al tomar decisiones en la evaluación de los aprendizajes debe ser llevada de manera participativa y procesual, permite la generación de un clima de confianza y cooperación entre los actores del proceso de evaluación, de modo que los resultados que se logren con su implementación reflejan los aprendizajes generados en los estudiantes y los vacíos en la formación de éstos para la retroalimentación oportuna del proceso”.

Las estrategias en la gestión del aprendizaje deben llevar a los centros educativos a un verdadero proceso de profesionalización docente para que, considerando la importancia de este ámbito, se enfrenten los procesos con una mayor calidad. Las estrategias podrían ser: utilizar recursos didácticos que permitan fomentar disciplina en las actividades y alcanzar interiorización del conocimiento; planificar y utilizar en clase los elementos de la estructura curricular correspondiente; y, planificar actividades a realizar dentro y fuera del aula orientadas al aprendizaje.

1.3.2.4. Estrategias en la gestión del liderazgo y la comunicación

Los centros educativos, como responsables de la formación y desarrollo de sus alumnos principalmente, y de sus docentes de manera indirecta, deben formar a las personas para el liderazgo futuro de las organizaciones, empresas y en general de la sociedad, Correa de Urrea et al (2009; 29) proponen que “el modelo de liderazgo directivo transformacional es concebido hoy como el modelo de liderazgo de futuro, que posibilita dirigir organizaciones que aprendan,

que cambien y que se adapten permanentemente, haciendo frente a las nuevas tecnologías y a las necesidades y expectativas de las comunidades y participantes activos del servicio educativo.”

Para implementar las estrategias de liderazgo, según Correa de Urrea et al (2009; 30) se requiere “Un gestor educativo que se asume como un líder transformacional, busca convertir a sus colaboradores en líderes de la actividad educativa que llevan a cabo, facilitándoles su labor y acompañándolos a cumplir con sus expectativas personales, académicas y pedagógicas.”

El docente, en su doble función de liderar procesos educativos y de formar líderes entre sus alumnos, según Ramírez (2011; 150) “Para desempeñar este papel, el maestro necesita varias capacidades”.

Entre ellas las más importantes incluyen:

- La capacidad de tomar iniciativa en forma creativa y disciplinada;
- La capacidad de participar eficazmente en la consulta en el proceso de la toma de decisiones colectivas;
- La capacidad de alentar y motivar a otros;
- La capacidad de comprender las relaciones de dominación y contribuir a su transformación en relaciones basadas en la interconexión, reciprocidad y servicio.

La gestión del liderazgo se convierte en un reto interesante para los docentes, ya que no solamente se reduce su gestión al ámbito de planificación curricular o de gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, su gestión también debe orientarse a ejecutar el liderazgo en las aulas, liderazgo a nivel institucional, liderazgo comunitario y a formar líderes tanto entre sus colegas como en los educandos.

CAPÍTULO 2
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

Esta investigación está enmarcada dentro del Programa Nacional de Investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja que permite que los estudiantes de Ciencias de la Educación desarrollen su trabajo de titulación. El objetivo principal de la misma es realizar una evaluación del desempeño de los docentes que actualmente están ejerciendo sus labores en el sistema educativo nacional.

La investigación que se propone es:

- Transversal porque los datos serán recopilados en un momento único.
- Cuantitativa porque las mediciones se representan mediante números que generan datos cuantificables y numerales que se analizarán por medio de métodos estadísticos.
- Exploratoria porque se aborda un tema que no se ha investigado antes.
- Descriptiva pues se busca niveles en las variables investigadas.

2.2. Contexto

Para el trabajo de investigación se seleccionó como unidad de análisis al Jardín de Infantes Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia Pomasqui de la ciudad de Quito, debido a que este centro ofrece educación inicial, la cual es mi especialidad.

El Jardín de Infantes Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza fue fundado por la señora María del Carmen González en el año 1980 en la parroquia Pomasqui de Quito, iniciando sus labores en aulas de la Escuela Primaria Quiteño libre y con 43 niños matriculados. Para el siguiente año lectivo, el Jardín es separado de la Escuela Quiteño libre y pasa a laborar en locales prestados o arrendados durante los siguientes tres años. En 1984, por gestiones de la directora en funciones, Licenciada Silvia de la Cadena, consiguen tener su local propio en terrenos donados por el Municipio de Quito y la Junta Parroquial. Con ayuda de los padres de familia, siguen mejorando la infraestructura del jardín.

Actualmente, tienen 4 paralelos de primer año de básica y 5 paralelos del subnivel Inicial 2. Cuentan con 9 docentes y una conserje, atendiendo a un número de 330 niños aproximadamente.

La visión institucional del Jardín de Infantes Manuel Córdova Galarza es elevar su nivel de prestigio mediante una educación participativa y democrática basada en principios, práctica

de valores, desarrollo de destrezas con un personal idóneo que trabaja en equipo dispuesto y motivado a los cambios educativos y avances tecnológicos con áreas adecuadas, dentro de un marco de equidad y respeto mutuo, formando y preparando a la niñez en sus potencialidades para desarrollarse dentro de la sociedad.

2.3. Participantes

La población de investigación se conformó directamente con la máxima autoridad del plantel y cinco docentes del subnivel inicial 2. También participaron indirectamente los estudiantes correspondientes a ese nivel, quienes fueron observados al mismo tiempo que sus maestras.

La autoridad, Directora del establecimiento, participó en la entrega de información básica y asignando y disponiendo al personal docente para que respondan a las encuestas.

Las docentes participantes en la investigación son todas mujeres y tienen edades comprendidas entre los 22 y 40 años. Tienen de 2 a 15 años de experiencia en el campo de la Educación Infantil. Cuatro de las cinco participantes tienen título de nivel superior en Educación y una está estudiando para obtener la licenciatura en Educación Parvularia. Una de ellas tiene maestría. Todas las investigadas laboran en subnivel inicial 2, 4 de ellas con niños de 4 años y una con niños de 3 años. Dos de ellas tienen nombramiento en el Ministerio de Educación y tres laboran bajo el régimen de contrato. Trabajan en la modalidad presencial en jornada matutina.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

Para la recolección de datos bibliográficos en la elaboración del marco teórico se utiliza el método hermenéutico, que permite la interpretación de los mismos y facilita el análisis de la información recogida.

También se usa el método descriptivo para explicar el desempeño de las docentes en el proceso de enseñanza – aprendizaje, por medio de mediciones de variables y eventos.

Para organizar y tabular los datos obtenidos mediante las encuestas y la observación se utiliza el método estadístico permitiendo establecer las generalizaciones apropiadas.

2.4.2. Técnicas

En este estudio se aplican técnicas de investigación bibliográfica: lectura y resumen, y técnicas de investigación de campo: observación, entrevista y encuesta. A continuación se presenta la descripción de cada una de ellas y su aplicación.

Se usa la lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre los temas investigados.

Se utiliza el resumen o paráfrasis como medio para presentar un texto original de forma abreviada; éste permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

En cuanto a técnicas de investigación de campo, se utiliza la observación en diferentes momentos y actividades escolares, para identificar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje durante las actividades, tales como: bienvenida y recepción de niños al inicio y finalización de la jornada, clases en el aula, recreos, proyectos de aula individuales y grupales.

La técnica de la entrevista se aplicó con la directora, que es quien dispone de información necesaria para determinar y analizar la estructura del plantel. También fueron entrevistadas las docentes destinadas a la investigación y se les aplicó la técnica de la encuesta, en base al instrumento establecido por la Universidad Técnica Particular de Loja para que realicen su autoevaluación.

2.4.3. Instrumentos

Se utiliza el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión, creado por los investigadores de la UTPL, fundamentado en los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011) y las competencias profesionales que adquieren los titulados de la UTPL.

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

Se usa el registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes, que también fue elaborado por los investigadores de la UTPL, cuyo objetivo es identificar la gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa.

2.5. Recursos

2.5.1. Humanos

Para esta investigación se ha contado con los siguientes recursos humanos: la investigadora Marcela Iglesias; directora y docentes del Jardín de Infantes Manuel Córdova Galarza; alumnos y alumnas de los grados observados; tutora designada por la UTPL; asesoras de la Jornada de Asesoría realizada en Loja en noviembre de 2014.

2.5.2. Materiales Institucionales

Dentro de los recursos materiales e institucionales para esta investigación tenemos el Entorno Virtual de Aprendizaje de la Universidad Técnica Particular de Loja; la guía del Programa Nacional de Investigación; la bibliografía encontrada en Internet para la elaboración del marco teórico; la encuesta y registro de observación elaborados por los investigadores del Programa Nacional de Investigación; la hoja de cálculo dinámica elaborada por el equipo del Programa Nacional de Investigación para la tabulación de los datos; las aulas del Jardín de Infantes Manuel Córdova Galarza; Historia del Jardín Manuel Córdova Galarza y Plan Institucional del Jardín

2.5.3. Económicos

Los recursos económicos que se han invertido en esta investigación son principalmente los destinados a:

- La impresión de los documentos necesarios para la realización de la investigación: 2 USD.
- Movilización hacia el Jardín de Infantes para realizar las encuestas y observaciones: 20 USD.

2.6. Procedimiento

Debido a la buena relación establecida con el Jardín de Infantes Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza, a raíz de haber realizado ahí las prácticas docentes, fue solicitada la autorización para aplicar los cuestionarios de autoevaluación y realizar las observaciones del desempeño docente, explicando cuáles son los objetivos de la Universidad Técnica Particular de Loja para realizar esta investigación.

La señora Directora, licenciada Silvia de la Cadena, con una gran apertura, autorizó y solicitó a las docentes de nivel inicial para que participaran de la investigación. Las docentes también mostraron una actitud de mucha colaboración, permitiendo que se las acompañe en jornadas completas, donde a más de realizar la observación de los períodos de clase, también se pudo observar interacción con padres de familia, actividades de inicio y finalización de jornada, recreos y tiempo de refrigerio.

Se les facilitó los cuestionarios de autoevaluación para que las profesoras los contesten, explicando las dudas que tuvieron y escuchando sus comentarios.

En el mismo momento de la observación se registraron los datos correspondientes en los instrumentos establecidos.

Finalmente, se realizó la tabulación de los datos obtenidos con la matriz de datos en excel facilitada por el equipo de investigación de la UTP.

CAPÍTULO 3
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

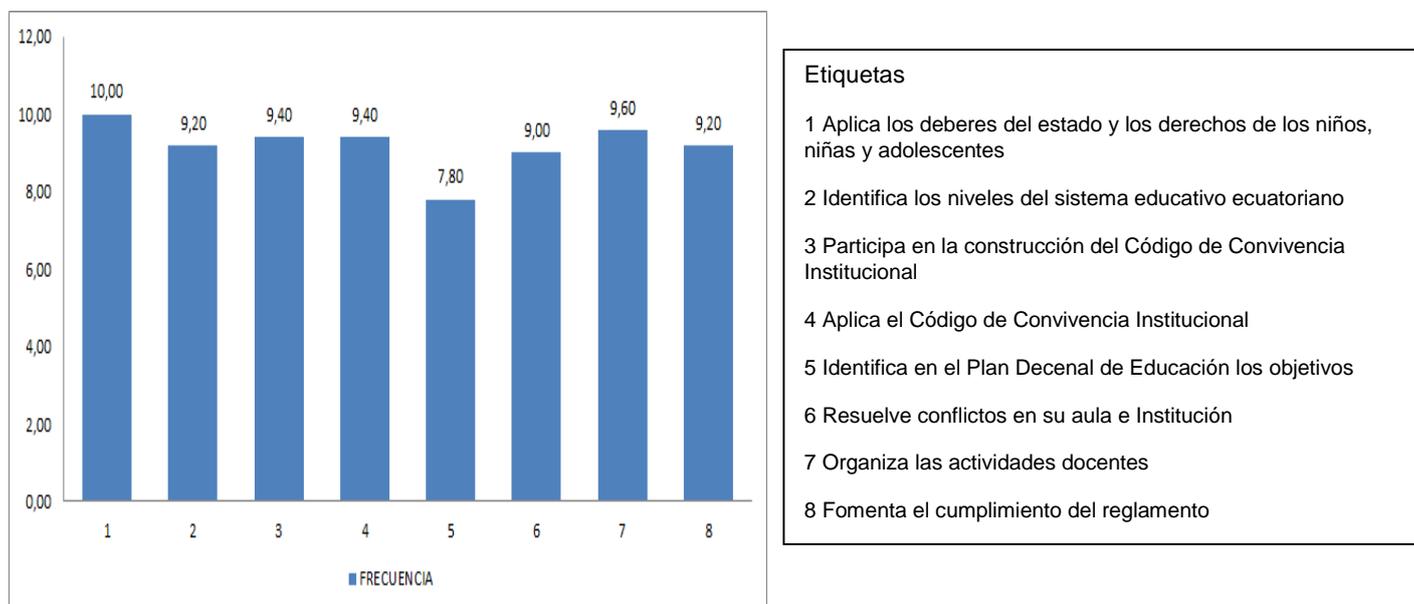
Tabla 1. Niveles de frecuencia del desempeño en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel

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	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		73,60	
PROMEDIO		9,20	92%

Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Observando los resultados obtenidos en los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal se encuentra que en promedio se alcanza un valor de 9,20,

por lo que se puede decir que en promedio las docentes evaluadas tienen un alto nivel de frecuencia en este ámbito.

El indicador 1.1 (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) obtuvo una valoración de 10,00, aparece como el indicador apreciable como fortaleza en este ámbito, este resultado es positivo para la gestión legal en el centro educativo. En la mayoría de los indicadores oscilan sus frecuencias entre 9,00 y 9,60 lo que refleja que las docentes resuelven conflictos en su aula e institución, identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano, fomentan el cumplimiento del reglamento, participan en la construcción del código de convivencia institucional, aplican el código de convivencia institucional, y organizan las actividades docentes. El indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) alcanzó una valoración de 7,80; este resultado muestra una debilidad por su baja frecuencia comparativa con los otros indicadores.

Con estos resultados se deduce que las docentes evaluadas tienen siempre presente la normativa jurídica vigente relacionada con los derechos de la niñez y la reglamentación institucional para la organización de sus actividades docentes, estos aspectos son necesarios para una marcha adecuada de los procesos educativos, para obtener una organización adecuada y generar un clima favorable para la relación con la comunidad educativa, relaciones que deben estar enmarcadas en los instrumentos jurídicos vigentes del ámbito de la gestión legal.

Con respecto al indicador más bajo (1.5 Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) es importante resaltar que se debe estimular a las docentes para que lo tengan presente en su práctica diaria, ya que entre los objetivos del Plan Decenal se tiene “Brindar educación inicial para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.” (Ministerio de Educación del Ecuador; Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015; p. 11). Con la vivencia de este objetivo del Plan Decenal se brindará un mejor servicio a las niñas y niños del centro educativo y lo principal es que se potenciará a la población infantil para su futuro desarrollo educativo y social.

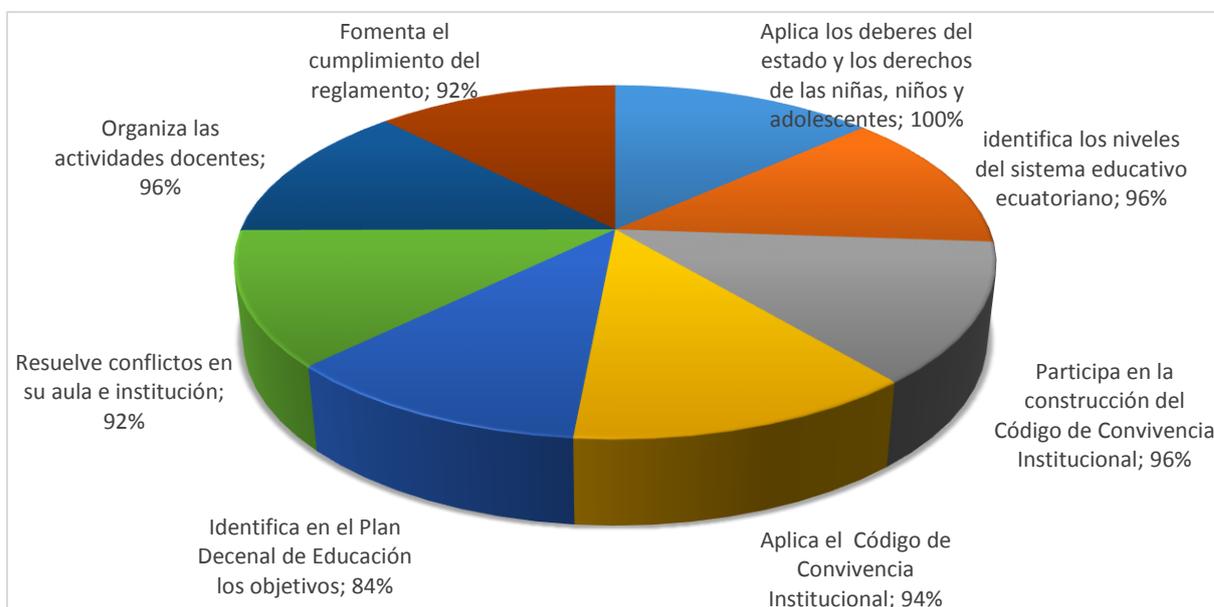
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Tabla 2. Niveles de importancia del desempeño en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	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	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		75,00	
PROMEDIO		9,38	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 2. Niveles de importancia del desempeño en el ámbito de la gestión legal



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados obtenidos en el nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente muestra un promedio general de 9,38, promedio que se puede interpretar como un nivel de alta importancia para las docentes evaluadas.

El indicador 1.1 (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) obtuvo una valoración de 10,00, tal como en el nivel de frecuencia, aparece como el indicador destacado como fortaleza en este ámbito; se reitera con este resultado que la gestión legal en el centro educativo es tomada con mucha importancia. La mayoría de los indicadores oscilan sus niveles de importancia entre 9,20 y 9,60 lo que refleja que las docentes evaluadas le dan la importancia debida al cumplimiento del reglamento, a la resolución de conflictos en el aula e institución, a la aplicación del código de convivencia institucional; le dan mayor importancia a la identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano, a la participación en la construcción del código de convivencia institucional y a la organización de las actividades docentes. El indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos), igualmente que en los niveles de frecuencia también aparece como la debilidad en niveles de importancia con una valoración de 8,40; aunque es un valor alto en escala sobre 10, este resultado destaca por su menor grado de importancia comparativa con los otros indicadores.

En general, todos los valores aparecen en un rango alto, esto muestra que en este ámbito de gestión legal las docentes le brindan la importancia que se merecen los indicadores relacionados, resaltando la altísima importancia dada a la aplicación de la normativa jurídica vigente relacionada con los deberes del estado y derechos de la niñez, y a las actividades y reglamentación institucional que permitirá obtener una adecuada relación familia – centro educativo para generar procesos favorables de enseñanza – aprendizaje. De todas maneras habrá que hacer un plan de reforzamiento en el centro educativo y despertar el interés en las docentes para incrementar el nivel de importancia con respecto a la identificación de los objetivos del Plan Decenal de Educación y en general hay que rescatar la importancia que tiene el marco legal vigente en el país considerando la actual Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el Reglamento a la LOEI, el Código de la Niñez y Adolescencia y otros documentos que contienen normativas y decretos referentes a la gestión legal para el desempeño docente.

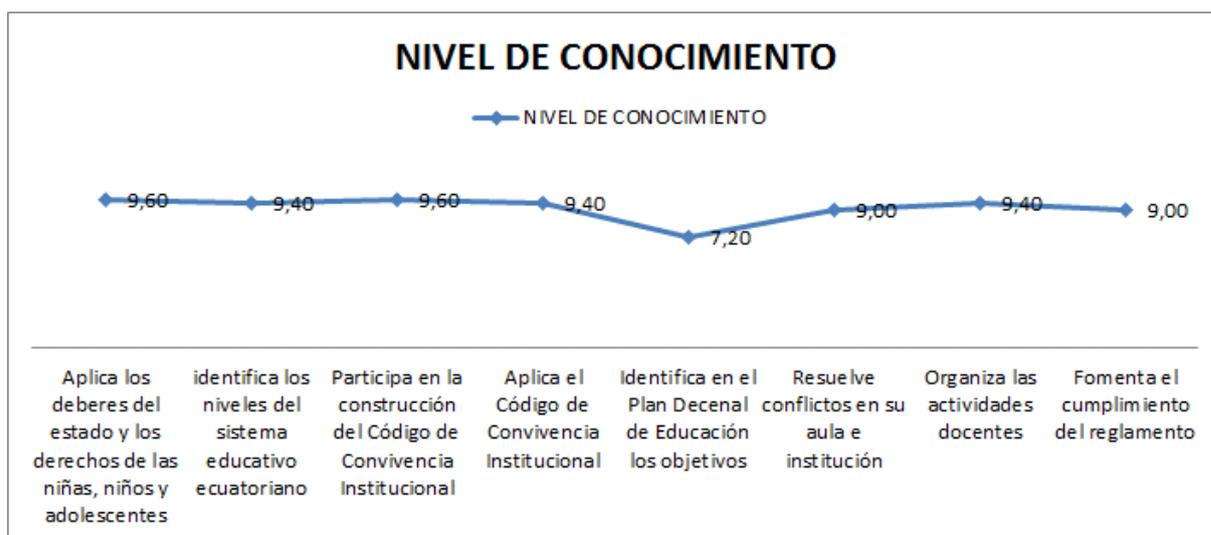
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,20	72%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
TOTAL		72,60	
PROMEDIO		9,08	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

En el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente, los resultados muestran en promedio de estos indicadores una

valoración de 9,08, valor menor que los promedios de los niveles de frecuencia y de importancia.

En estos resultados se destacan como fortalezas los indicadores 1.1 (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) y 1.3 (Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional) que tienen los más altos valores con 9,60. El indicador 1.1 aparece también como fortaleza en los niveles de frecuencia y de importancia pero en esos casos con un valor de 10,00. Se puede deducir que existe una coherencia para este indicador ya que en el ámbito de la gestión legal tanto para frecuencia, importancia y conocimiento alcanza la más alta valoración constituyéndose en una real fortaleza del centro educativo y de las docentes evaluadas.

En general, cada uno de los indicadores tiene menor valoración en este aspecto comparada con las valoraciones de frecuencia e importancia; en este caso los niveles de la mayoría de indicadores oscilan entre 9,00 y 9,40. Los niveles de conocimiento para resolver conflictos en el aula e institución, fomentar el cumplimiento del reglamento, identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano, aplicar el Código de Convivencia Institucional y para organizar actividades docentes son muy buenos con las valoraciones antes indicadas pero se debe buscar mejores resultados al respecto.

El indicador 1.5, (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) se debe considerar como una debilidad institucional ya que se tiene el promedio relativo más bajo con 7,20. El desconocimiento de los objetivos del plan decenal refleja que en niveles de frecuencia e importancia también alcancen la valoración más baja relativamente los indicadores respectivos. La sinceridad de las docentes evaluadas se manifiesta claramente en la valoración al conocimiento de este indicador y con ello se entiende el por qué no tenga una frecuencia alta aunque se reconozca una gran importancia.

El marco legal vigente se enfoca en las normas de respeto a derechos y de cumplimiento de deberes colocando como protagonista del proceso al alumno y revalorizando la labor docente, adicionalmente establece con claridad las disposiciones para evaluar los aprendizajes y los comportamientos y junto con ello se evalúa la honestidad académica; estas disposiciones permitirán formar ciudadanos con ética, honestidad y responsabilidad.

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

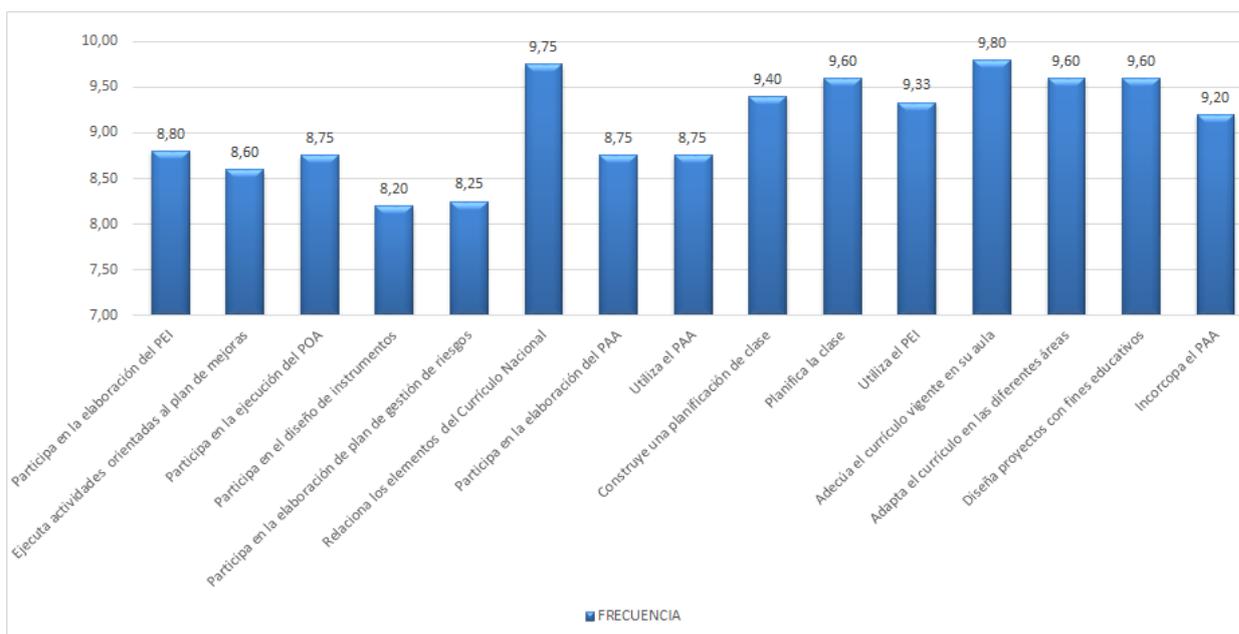
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Tabla 4. 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	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,75	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,25	83%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,75	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,75	88%
2.8	Utiliza el PAA	8,75	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,33	93%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
	TOTAL	136,38	
	PROMEDIO	9,09	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular en los diferentes indicadores son, en general, satisfactorios alcanzando un promedio global de 9,09.

Los mayores promedios destacados se obtienen con una valoración de 9,80 en el indicador 2.12 (Adecúa el currículo vigente en su aula) y con 9,75 en el indicador 2.6 (Relaciona los elementos del Currículo Nacional). La mayoría de indicadores se encuentran dentro del rango de 8,60 a 9,60 correspondientes a la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras, participación en la ejecución del POA, participación en la elaboración del PAA, utilización del PAA, participación en la elaboración del PEI, incorporación del PAA, utilización del PEI, construcción de planificaciones de clase, adaptación del currículo en las diferentes áreas y diseño de proyectos con fines educativos. Por el nivel más bajo destacan los indicadores 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) con un valor de 8,25 y con 8,20 el indicador 2.4 (Participa en el diseño de los instrumentos).

Cabe resaltar que para la planificación curricular se debe considerar el currículo nacional establecido, ya que el artículo 9 del Reglamento a la LOEI manifiesta que “Los currículos nacionales, expedidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son de aplicación obligatoria en todas las instituciones educativas del país independientemente de su sostenimiento y modalidad. Además, son el referente obligatorio para la elaboración o selección de textos educativos, material didáctico y evaluaciones.”

Con los resultados se deduce que las docentes encuestadas tienen su fortaleza en la adecuación del currículo en su aula y en la relación de los elementos del currículo. También se deduce que tienen un nivel alto de involucramiento en los procesos de planificación con la elaboración de planes y proyectos institucionales, aspecto fundamental en la gestión del ámbito de planificación institucional y curricular. Se observa debilidades de las docentes encuestadas en la elaboración del plan de gestión de riesgos y en la participación en el diseño de instrumentos.

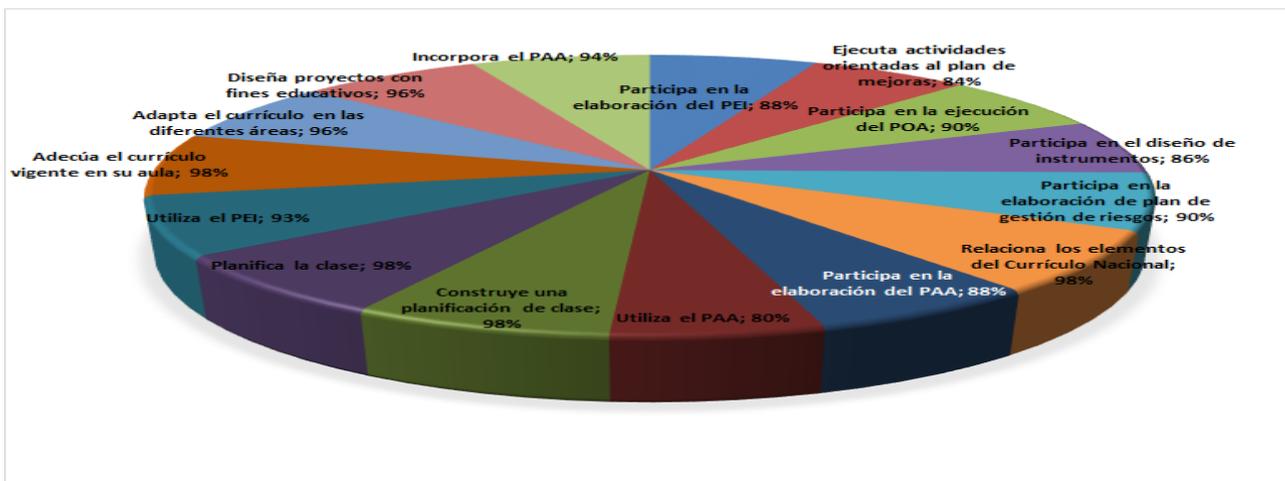
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,75	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,75	88%
2.8	Utiliza el PAA	8,00	80%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,33	93%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	incorpora el PAA	9,40	94%
	TOTAL	137,63	
	PROMEDIO	9,18	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 5. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

En los niveles de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, al igual que en el ítem anterior, los diferentes indicadores tienen niveles satisfactorios y en promedio general, con un nivel de 9,18 superan el promedio global del ítem anterior.

Entre los resultados destacados positivamente se obtiene el promedio más alto con 9,80 en tres indicadores 2.9 (Construye una planificación de clase), 2.10 (Planifica la clase) y 2.12 (Adecúa el currículo vigente en su aula). La mayoría de resultados se encuentran en una banda entre 8,40 y 9,75 que corresponden a la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras, participación en el diseño de instrumentos, participación en la elaboración del PEI, participación en la ejecución del POA, participación en la elaboración del PAA, participación en la elaboración de plan de gestión de riesgos, utilización del PEI, incorporación del PAA, adaptación del currículo en las diferentes áreas y a la relación de los elementos del Currículo Nacional. La más baja valoración se tiene con 8,00 en el indicador 2.8 (Utiliza el PAA).

Se ve que las docentes encuestadas le dan alta importancia al ámbito de la planificación, principalmente en lo que se refiere al trabajo en el aula mediante la planificación de clase y la adecuación del currículo vigente. Estos aspectos se presentan como fortalezas de las docentes evaluadas para el trabajo en el aula y a partir de esa acción impulsar procesos de enseñanza-aprendizaje exitosos para sus alumnos, la labor en el aula puede ser la acción fundamental dentro de la gestión docente, por lo que se considera adecuado tomar en cuenta la propuesta de Danielson (2011) con respecto a estándares y competencias para mejorar la planificación: "Demostración de conocimientos del contenido y la pedagogía, demostración del conocimiento de los estudiantes, selección de los objetivos pedagógicos, demostración de conocimiento de los recursos, diseño de una instrucción coherente y diseño de evaluaciones

del aprendizaje de los estudiantes.” aprovechando el alto nivel de importancia que se manifiestan en los resultados.

La utilización del PAA obtiene la valoración más baja, posiblemente porque en educación inicial las docentes evaluadas no aplican planificación por asignaturas, en base al currículo para ese nivel de educación se tiene que “El currículo se centra en el reconocimiento de que el desarrollo infantil es integral y contempla todos los aspectos que lo conforman (cognitivos, sociales, psicomotrices, físicos y afectivos), interrelacionados entre sí y que se producen en el entorno natural y cultural. Para garantizar este enfoque de integralidad es necesario promover oportunidades de aprendizaje, estimulando la exploración en ambientes ricos y diversos, con calidez, afecto e interacciones positivas.” (Ministerio de Educación del Ecuador; Currículo Educación Inicial; 2014; p. 16)

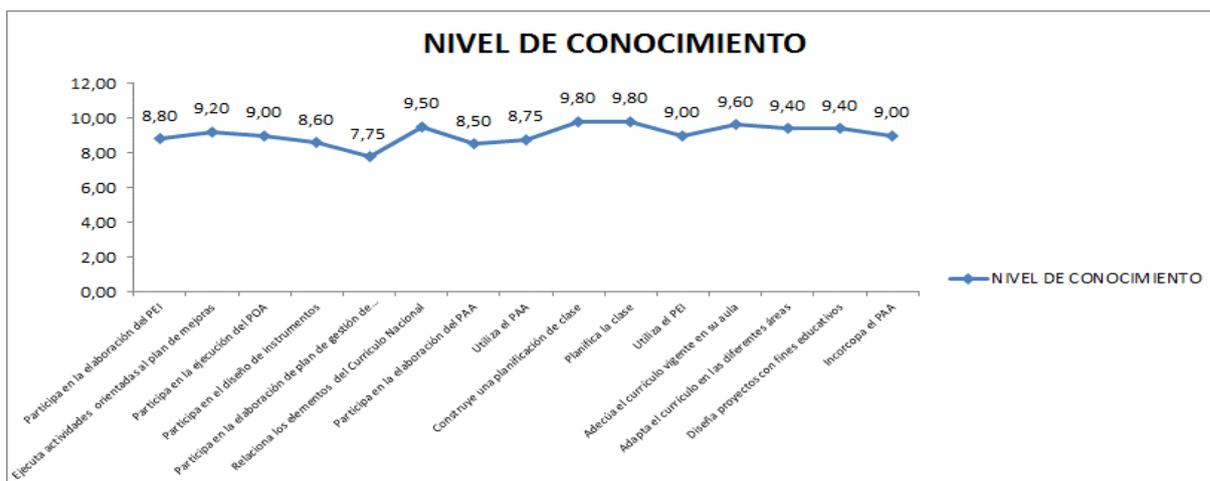
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Tabla 6. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,75	78%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,50	95%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,50	85%
2.8	Utiliza el PAA	8,75	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	TOTAL	136,10	
	PROMEDIO	9,07	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 6. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados obtenidos en los niveles de indicadores de conocimiento del ámbito de la planificación para el desempeño docente son bastante buenos alcanzando un promedio general de 9,07.

Los indicadores 2.9 (Construye una planificación de clase) y 2.10 (Planifica la clase) se destacan alcanzando la máxima estimación promedio con un valor de 9,80, esto es coherente con los niveles de importancia obtenidos para los mismos indicadores ya que se ratifica que la gestión del aula es la labor fundamental de las docentes evaluadas. La mayoría de indicadores se encuentran dentro de los valores de 8,50 y 9,60 con lo que se puede decir que las docentes conocen: como se elabora, incorpora y utiliza el PAA, el diseño de instrumentos, la elaboración y utilización del PEI, la ejecución del POA, y en mayor grado que los aspectos anteriores conocen: actividades orientadas al plan de mejoras, adecúa el currículo vigente y realiza adaptaciones del currículo en las diferentes áreas, y conoce acerca del diseño de proyectos con fines educativos. Una debilidad en este aspecto se encuentra en el indicador 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) en el cual se tiene un promedio de 7,75 que representa un bajo nivel comparativo de conocimiento para la elaboración del plan de gestión de riesgos.

Es muy importante que las docentes tengan conocimiento claro del Currículo de Educación Inicial, como herramienta para sus actividades en el aula y fuera de ella, a continuación constan algunos detalles que deben conocer a cabalidad: “Los profesionales competentes y comprometidos deben ofrecer una variedad de oportunidades de aprendizaje, que inviten a los niños a involucrarse, a pensar y a hacer las cosas por ellos mismos, proporcionándoles el tiempo para que jueguen, interactúen entre sí y con los materiales. Asimismo, deben conocer

a los niños de su grupo para saber cuáles son sus intereses, escucharlos atentamente y alentarlos”. (Ministerio de Educación del Ecuador; Currículo Educación Inicial; 2014; p. 41)

Puede considerarse que los resultados están dentro de valores esperados ya que las docentes están constantemente trabajando en la planificación de clase, tal como se observa en las tablas anteriores y estos van de acuerdo con las necesidades educativas del centro escolar y con mayor necesidad de ejecución en el aula. El tema de planificación de riesgos aunque involucra en la ejecución a todo el personal, puede ser tomado como un tema de planificación en ámbitos administrativos y por eso no tienen un gran conocimiento de ese aspecto. Se requiere que el cuerpo docente se involucre, conozca, de la importancia y participe en las planificaciones de procedimientos y programas institucionales como el mencionado en el indicador 2.5.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

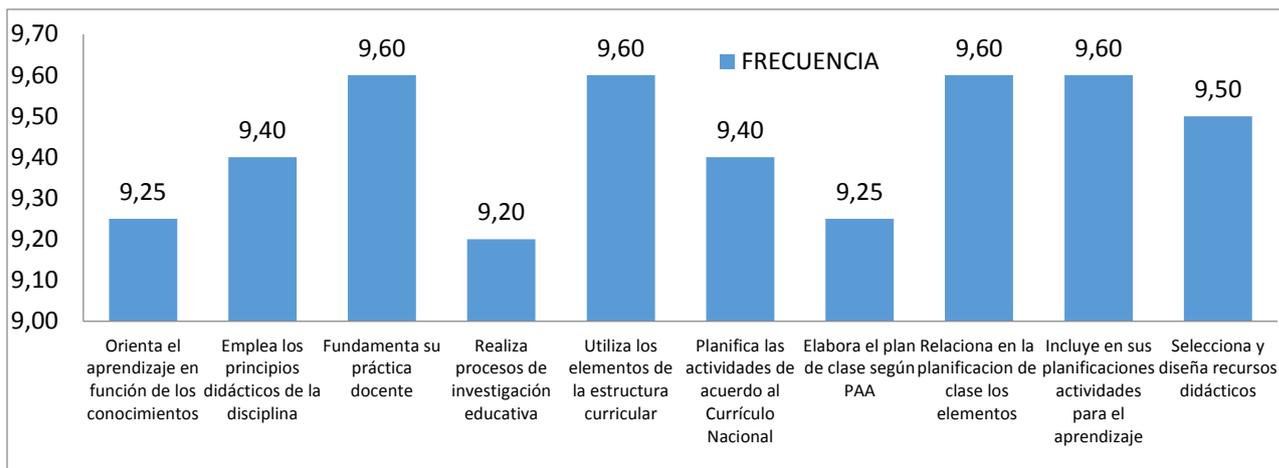
3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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	9,25	93%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,25	93%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,50	95%
	TOTAL	94,40	
	PROMEDIO	9,44	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados obtenidos en este ámbito muestran promedios altos para cada indicador alcanzando un promedio general de 9,44.

Los valores más altos alcanzados corresponden a los indicadores 3.3 (Fundamenta su práctica docente), 3.5 (Utiliza los elementos de la estructura curricular), 3.8 (Relaciona en la planificación de clase los elementos) y 3.9 (Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje) con un empate múltiple en 9,60. La mayoría de indicadores se encuentran en una banda de 9,25 a 9,50 por lo que se deduce que las docentes encuestadas orientan el aprendizaje en función de los conocimientos, elaboran el plan de clase según el PAA, emplean principios didácticos de la disciplina, planifican las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, seleccionan y diseñan recursos didácticos. El promedio más bajo en estas encuestas corresponde al indicador 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa) con un promedio de 9,20.

En general las valoraciones son altas y debería ser algo esperado ya que en el día a día del desempeño docente es fundamental la planificación en los diferentes aspectos de la gestión del aprendizaje, incluso el indicador, relativamente más bajo, tiene un promedio muy bueno. Soubal Caballero (2008) plantea que “Para ser coherente con lo que necesita la sociedad contemporánea, la gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas que estén sustentadas teóricamente en un modelo en que el alumno interactúe socialmente” por lo que las características de la planificación deben orientarse para alcanzar construcción e interiorización adecuada de los conocimientos. En el caso concreto de estos indicadores de frecuencia responden a esa necesidad.

En este ámbito se encuentran como fortalezas las características de su práctica docente involucrando las planificaciones de clase con los elementos y actividades para el aprendizaje,

mientras que la debilidad de las docentes evaluadas es la no realización de procesos de investigación educativa.

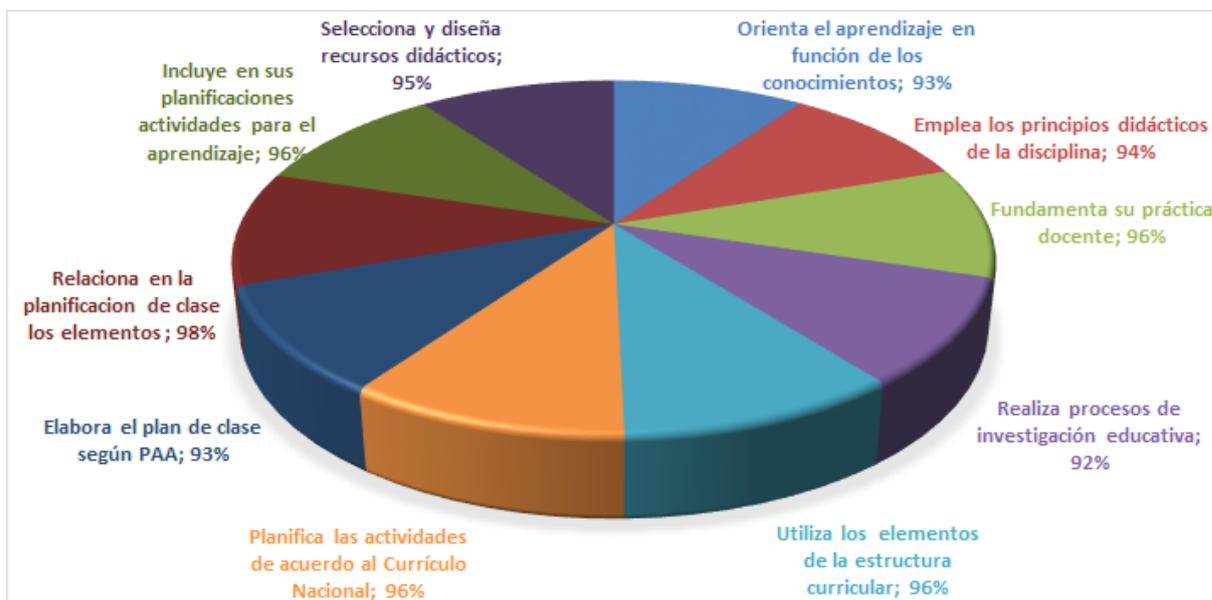
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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	9,25	93%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,25	93%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,50	95%
	TOTAL	94,80	
	PROMEDIO	9,48	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

En cuanto al nivel de importancia que las docentes encuestadas presentan para estos indicadores la valoración es muy satisfactoria ya que el promedio general es de 9,48.

La fortaleza en este ámbito se encuentra en el indicador 3.8 (Relaciona en la planificación de clase los elementos), con este resultado se ratifica que en la sección de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje hay un nivel alto de involucramiento de las docentes encuestadas y le brindan la mayor importancia a la planificación de clase coincidiendo con el indicador de mayor valoración para la frecuencia. La mayoría de indicadores se ubican dentro del rango de 9,25 a 9,60, rango estrecho y de valores altos de los que se deduce que las docentes orientan el aprendizaje en función de los conocimientos, elaboran el plan de clase según PAA, emplean principios didácticos de la disciplina, seleccionan y diseñan recursos didácticos, fundamentan su práctica docente, utilizan los elementos de la estructura curricular, planifican las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, incluyen en sus planificaciones actividades para el aprendizaje. El indicador con menor valoración, en comparación con los de la tabla es el 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa) con una valoración de 9,20.

Danielson (2011), entre otras, plantea algunas competencias y parámetros a utilizarse por los docentes en la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje: "Comunicación con los estudiantes, uso de técnicas de interrogación, compromiso de los estudiantes en el aprendizaje" que permitirán alcanzar una mejora en la gestión del aprendizaje. En el centro infantil evaluado se deberá aprovechar que las docentes presentan altos niveles de

importancia para los indicadores de este ámbito con lo cual se tiene una posición favorable para fomentar capacitación, investigación y aplicación en los procesos respectivos. La debilidad presentada con respecto a la baja valoración de importancia de la realización de procesos de investigación educativa se podría enfrentar fomentando investigación relacionada con las “Orientaciones para la organización de ambientes de aprendizaje”: considerando que “Un ambiente de aprendizaje se concibe como un elemento vivo versátil y dinámico dentro y fuera del centro, que responde a los cambios de intereses y necesidades del desarrollo de los niños en los diferentes momentos del día a lo largo del tiempo.” (Ministerio de Educación del Ecuador; Currículo Educación Inicial; 2014; p. 50). La investigación educativa podría, en este caso atender a las características, necesidades, facilidades y resultados de implementar los ambientes de aprendizaje dentro del centro escolar para alcanzar una vivencia combinando desarrollo y aprendizaje en los niños y niñas.

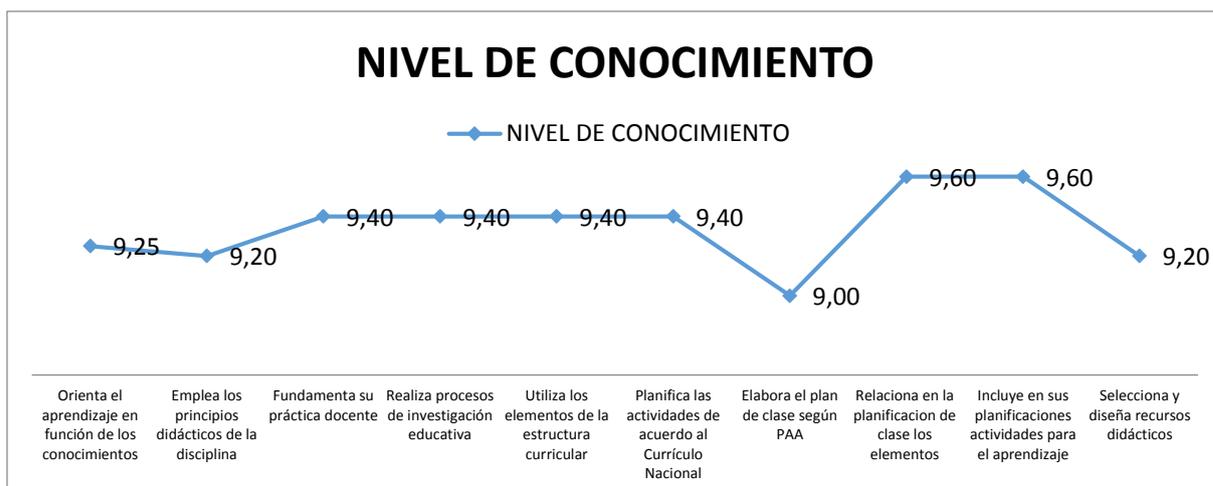
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

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	9,25	93%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
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	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	93,45	
	PROMEDIO	9,35	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados obtenidos en los niveles de conocimiento para la planificación en el proceso enseñanza-aprendizaje son muy satisfactorios alcanzando un promedio general de 9,35.

Los indicadores 3.8 (Relaciona en la planificación de clase los elementos) y 3.9 (Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje) se destacan alcanzando la máxima valoración con un nivel de 9,60, esto es coherente con los niveles de las valoraciones de frecuencia y de importancia obtenidos para los mismos indicadores ya que se ratifica que estos indicadores son fortalezas en la gestión de la planificación de clase y actividades para el aprendizaje. La mayoría de indicadores se encuentran dentro de los valores de 9,20 y 9,40 con lo que se puede decir que las docentes conocen: como se emplea los principios didácticos de la disciplina, la selección y diseño de recursos didácticos, orientación del aprendizaje en función de los conocimientos, y con un mayor nivel de conocimiento: fundamenta su práctica docente, conoce como realizar procesos de investigación educativa, utiliza los elementos de la estructura curricular, y planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional. Una debilidad en este aspecto se encuentra en el indicador 3.7 (Elabora el plan de clase según PAA) en el cual se tiene un promedio de 9,00, que siendo un valor alto en escala sobre 10, representa un bajo nivel comparativo de conocimiento dentro de la sección de planificación del proceso de enseñanza docente.

Observando los resultados del nivel de conocimiento se encuentra una ligera desventaja comparada con los resultados de frecuencia y con los resultados de importancia para estos mismos indicadores.

Se puede deducir que en la práctica las docentes encuestadas aplican esos indicadores y reconocen su importancia aunque en el fondo no tengan un nivel de conocimiento semejante a los otros criterios. En este sentido, se puede aplicar los estándares que plantea Garcés

Rodríguez (2013) para obtener conocimientos con mayor claridad sobre la planificación micro curricular: "preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante y, las responsabilidades profesionales docentes" con estos estándares se procuraría que las docentes adquieran un mayor nivel de conocimiento para el proceso de planificación y mejora de la gestión del aprendizaje.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

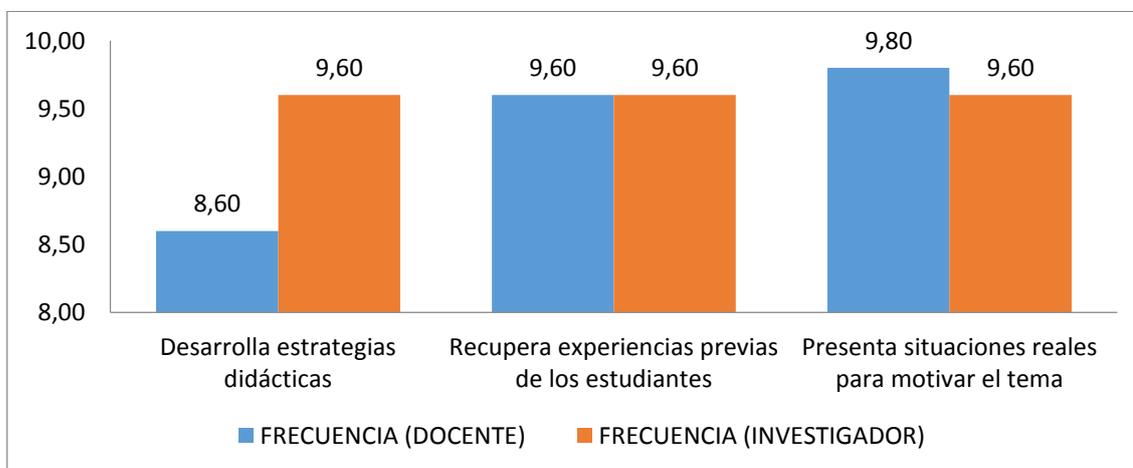
INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	9,60	86%	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	9,60	96%	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	9,60	98%	96%
TOTAL		28,00	28,80		
PROMEDIO		9,33	9,60	93%	96%

Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Observando los resultados generados por las docentes encuestadas se tiene un promedio global de 9,33 para las frecuencias de actividades del inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La mayor autovaloración con el promedio de 9,80 corresponde al indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) por lo que se deduce que en la etapa de introducción de la clase buscan alternativas reales del entorno para generar interés y estimular en los niños la atención para el desarrollo del tema. Luego aparece con un promedio de 9,60 el indicador 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes), actividades que complementan el proceso de motivación inicial pero ahora basándose en los conocimientos que traen los niños. Finalmente, en el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) obtienen la menor autovaloración con un promedio de 8,60, del que se puede concluir que las docentes reconocen su debilidad en este indicador en la etapa inicial del proceso.

Se observa que las valoraciones del investigador se mantienen constantes en un nivel de 9,60 para estos tres indicadores de la fase inicial.

Comparando las percepciones de las docentes encuestadas y las del investigador, en estos resultados se encuentra que difieren en los indicadores de menor y mayor autovaloración de las docentes. El investigador conserva la misma valoración, mientras que las valoraciones emitidas por las docentes varían sobre y bajo el promedio. En el indicador 3.11.1 el investigador otorga una valoración superior a la de las docentes posiblemente porque el

investigador no está muy familiarizado con estas estrategias y porque puede tener un sentimiento benévolo para evaluar a las docentes. En el indicador 3.11.3 la valoración del investigador es menor que las de las docentes ya que al tener formación docente recibida durante la carrera universitaria y al haber realizado prácticas docentes para la titulación puede tener mayores expectativas para la presentación de situaciones reales como motivación inicial de los alumnos, en cambio las docentes consideran que hacen un buen trabajo en ese aspecto.

Es positivo, y se puede considerar una fortaleza, que en las prácticas de la etapa inicial se tenga una frecuencia de aplicación alta en el trabajo diario, en este caso el indicador 3.11.3 aunque la frecuencia de desarrollo de estrategias didácticas es relativamente baja. Habrá que buscar alternativas para capacitar a las docentes con la intención de que mejoren la frecuencia de uso de estos indicadores, principalmente en el desarrollo de estrategias didácticas. Garcés Rodríguez (2013) manifiesta que en Chile se han establecido estándares que favorecen el ámbito de la gestión del aprendizaje, entre ellos: "Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos; enseñanza para el aprendizaje de los alumnos".

Junto con la planificación de ambientes y espacios propicios para el proceso de enseñanza-aprendizaje con los niños también se debe considerar los momentos y las actividades adecuadas, entre ellas, como estrategias didácticas se deben incluir los juegos como oportunidades de observación, formación, desarrollo y evaluación del aprendizaje.

Tanto los estándares y las orientaciones metodológicas citadas pueden servir de gran ayuda para que las docentes mejoren en el aspecto de desarrollo de estrategias didácticas en la fase inicial del proceso de enseñanza-aprendizaje.

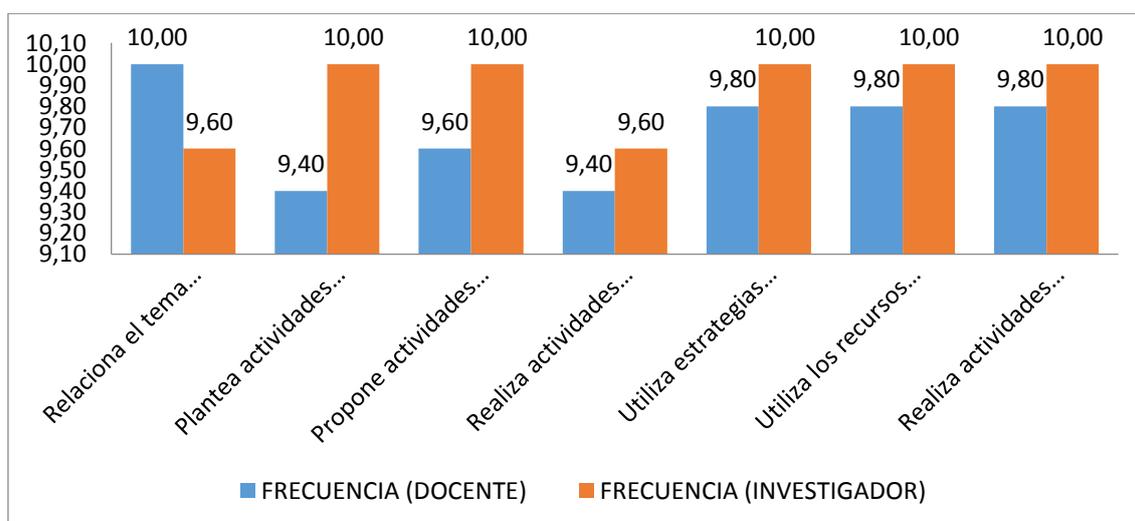
DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	9,60	100%	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	10,00	94%	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	10,00	96%	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	9,60	94%	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	10,00	98%	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	10,00	98%	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	10,00	98%	100%
TOTAL		67,80	69,20		
PROMEDIO		9,69	9,89	97%	99%

Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

En general, en la etapa de desarrollo todos los promedios de las frecuencias son muy satisfactorios tanto en la percepción de las docentes encuestadas como en la percepción del investigador.

Según la percepción de las docentes encuestadas se obtiene:

- Un promedio de 9,69, que corresponde a un valor muy satisfactorio para cada uno de los indicadores y muestra que las docentes se valoran en un alto nivel en las actividades que ejecutan durante el proceso de desarrollo de sus clases; en global, el conjunto de actividades en la etapa de desarrollo se convierte en un fortaleza institucional.
- El valor más alto con un 10,00 en el indicador 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad), esto muestra congruencia con el aspecto de presentar situaciones reales para motivar el tema en la fase inicial por lo que se puede observar que hay una continuidad en la labor docente entre la fase inicial y la fase de desarrollo.
- La mayoría de indicadores se encuentran en una banda de promedios de 9,60 a 9,80, valores altos en la escala para la ejecución de actividades alternativas y estrategias metodológicas utilizando recursos del medio para generar aprendizajes.
- La más baja valoración, con 9,40 corresponde a los indicadores 3.12.2 (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) y 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar), estas actividades se muestran como debilidad personal en el desarrollo de actividades.

Según la percepción del investigador se obtiene:

- Un promedio de 9,89 ya que en la mayoría de indicadores, todos excepto a dos, ha establecido una valoración de 10,00 y prácticamente en todos los indicadores se tienen valoraciones superiores a las que se obtienen de la autoevaluación docente; tal como se mencionó en la estimación de la etapa inicial, las diferencias entre las percepciones se pueden deber a benevolencia del investigador ante las actividades de las docentes evaluadas y a la falta de práctica docente que permita adquirir mayor criterio.
- El valor más alto con 10,00 corresponde a varios indicadores: 3.12.2 (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento), 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas), 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas), 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) y 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento). La observación del investigador es generosa ante las docentes evaluadas y con 10,00 supera las autovaloraciones altas que llegan a un nivel de 9,80.

- Tan solo dos indicadores muestran resultados de 9,60 como valoración más baja de los resultados de la percepción del investigador.

El Ministerio de Educación de Perú (Perú Educa; 2012) (p. 24) manifiesta que la planificación “Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales -materiales e inmateriales- y cognitivas de sus estudiantes”; este es un aspecto muy importante para la labor docente dentro del desarrollo en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Las diferencias en las valoraciones pueden deberse a que el investigador aprecia mucho el trabajo de las docentes evaluadas y considera que se merecen una alta calificación, esa apreciación también puede deberse a falta de práctica y vivencia constante en esas actividades, a diferencia de las docentes evaluadas que con su trabajo diario ya pueden marcarse una valoración adecuada razonable y más cercana a la realidad, puede haber un sentimiento benévolo en el investigador que le lleva a conceder altas calificaciones en los procesos.

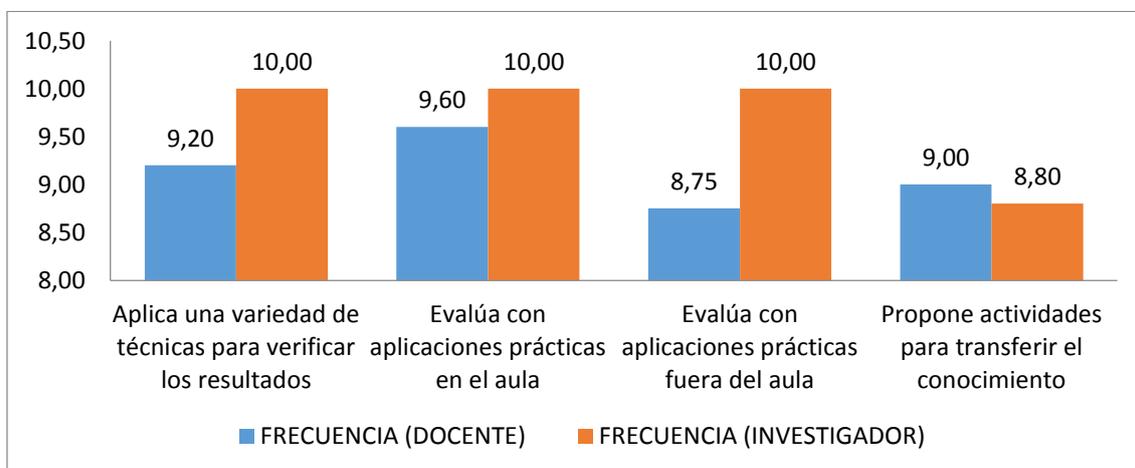
EVALUACION

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	10,00	92%	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	10,00	96%	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,75	10,00	88%	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	8,80	90%	88%
	TOTAL	36,55	38,80		
	PROMEDIO	9,14	9,70	91%	97%

Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

En los resultados correspondientes a la frecuencia en la etapa de evaluación en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje las docentes encuestadas obtienen como promedio global una valoración de 9,14; mientras que el promedio global resultado del investigador llega a una valoración de 9,70. En ambos se tienen promedios muy satisfactorios.

Según la percepción de las docentes encuestadas se obtiene:

- El promedio más alto alcanza un valor de 9,60 en el indicador 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula), esto muestra una fortaleza en las docentes en el proceso de evaluación ya que evalúan con aplicaciones prácticas en el aula.
- La más baja valoración, con 8,75 corresponde al indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula). Esta actividad se muestra como debilidad personal en el proceso de evaluación. En base a este resultado se debe recomendar a la institución que brinde capacitación a las docentes para que la evaluación sea mejor ejecutada.

Según la percepción del investigador se obtiene:

- Un promedio de 9,70 y en varios indicadores, todos excepto uno, ha establecido una valoración de 10,00. Exceptuando el indicador que no tiene 10,00, en los demás indicadores se tienen valoraciones superiores a las que se obtienen de la autoevaluación docente; tal como se mencionó en la estimación de las etapas anteriores, las diferencias entre las

percepciones se pueden deber a benevolencia del investigador ante las actividades de las docentes evaluadas y a la falta de práctica docente que permita adquirir mayor criterio.

- El valor más alto con 10,00 corresponde a varios indicadores: 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados), 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula), y 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula). La observación del investigador es generosa y en este caso en el indicador 3.13.3 la diferencia es grande y conceptualmente opuesta ya que ante las docentes evaluadas es el indicador más bajo y para el investigador es uno de los indicadores con máxima valoración.

- En un solo indicador se muestra un resultado, relativamente, bajo con un promedio de 8,80.

Con estos resultados se puede deducir que las docentes encuestadas son auto exigentes, de todas maneras se observa en esta sección que en la etapa de evaluación hay una frecuencia satisfactoria de aplicación de actividades. La evaluación no debe considerarse solamente como la etapa de asignación de calificaciones a los estudiantes, debe considerarse como un proceso que permite retroalimentar la efectividad de la gestión pedagógica y de las capacidades de los docentes. Soubal (2008) define a “la gestión escolar como, el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente”; esa formación integral debe conseguirse con un sistema de evaluación correctamente ejecutado.

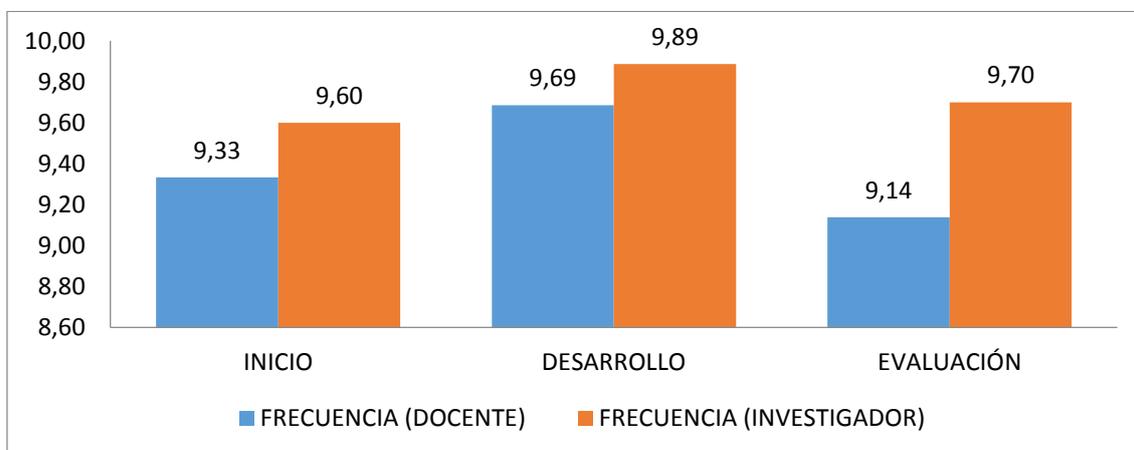
VISION GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,33	9,60	93%	96%
3.12	DESARROLLO	9,69	9,89	97%	99%
3.13	EVALUACIÓN	9,14	9,70	91%	97%
	TOTAL	28,16	29,19		
	PROMEDIO	9,39	9,73	94%	97%

Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

En la visión global de las frecuencias de las diferentes etapas de la ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje tenemos al indicador 3.12 (DESARROLLO) como el de mayor valoración tanto por las docentes encuestadas con 9,69 y por el investigador con 9,89. El indicador 3.13 (EVALUACIÓN) es el de valoración más baja por las docentes encuestadas con 9,14; para el investigador el indicador de más baja valoración es el 3.11 (INICIO) con 9,60. En general en esta visión global se tiene que los indicadores alcanzan valores muy satisfactorios de la gestión docente, en ningún caso las valoraciones son inferiores a 9,00.

Resumiendo los resultados de los diferentes indicadores se encuentra que las docentes evaluadas se valoran en la etapa de desarrollo como su punto fuerte de frecuencia, ya que en la gestión del aula desempeñan con gran eficacia su labor.

Considerando que la etapa de evaluación, en valoración global en base a estos resultados, es su debilidad conviene recomendar un análisis al respecto tomando en cuenta la propuesta del currículo de educación inicial:

“El proceso de evaluación en este nivel permite tomar decisiones oportunas acerca de la acción educativa y de las intervenciones que se requieran. Se asume a la evaluación como un proceso cualitativo, permanente, continuo, sistemático, objetivo, flexible e integral que permite realizar ajustes a las orientaciones a brindar, para optimizar el desarrollo y aprendizaje de los niños; también se convierte en un invaluable instrumento para reorganizar las acciones con las familias. La evaluación entendida de esta manera se convierte en un medio para

alcanzar determinados fines y no es el fin en sí misma.” (Ministerio de Educación del Ecuador; Currículo Educación Inicial; 2014; p. 55)

Recordando que la evaluación debe ser continua y permanente conviene planificar actividades orientadas a la evaluación tanto dentro del aula como fuera de ella; evaluaciones que potencien la formación integral del niño y su desarrollo armónico con el entorno.

3.3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	28,00	
	PROMEDIO	9,33	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados obtenidos en el nivel de importancia son bastante satisfactorios para pertenecer a indicadores del inicio de la ejecución del proceso. El valor más alto, 9,80,

corresponde al indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) y el más bajo, 8,60, corresponde al indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas).

Cabe resaltar que los resultados alcanzados son idénticos a los del nivel de frecuencia vistos en páginas anteriores. En esta etapa de inicio podemos considerar el estándar que manifiesta Garcés Rodríguez (2013) “Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos” como un estándar respecto a las posibilidades de favorecer el ámbito de la gestión del aprendizaje.

De estos resultados se deduce como fortaleza de la etapa inicial el hecho que las docentes asumen la importancia que tiene la presentación de situaciones reales para motivar el tema de estudio al inicio del proceso enseñanza-aprendizaje y que también presentan la importancia debida a la recuperación de experiencias previas de los estudiantes. Con la importancia a ese conjunto de acciones iniciales se espera un buen desarrollo del proceso. El aspecto de desarrollar estrategias didácticas es la debilidad que debe ser fortalecida en las docentes para completar el proceso enseñanza-aprendizaje.

DESARROLLO

Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de 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	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	68,20	
	PROMEDIO	9,74	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados obtenidos en el nivel de importancia de los indicadores del desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje nos muestran valores muy satisfactorios ya que su promedio global es 9,74.

La valoración más alta, con 10,00, lo comparten los indicadores 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad) y 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje). Con estos resultados se deduce que las docentes enfrentan con alta importancia la etapa de desarrollo del proceso considerando la relación del tema con la realidad y utilizando los recursos del medio para generar aprendizajes.

La mayoría de indicadores tienen una valoración de 9,60 a 9,80, valores muy satisfactorios, que muestran el nivel de importancia que en el desarrollo las docentes presentan realizando actividades para organizar y sistematizar utilizando estrategias metodológicas, y con mayor importancia proponen actividades metodológicas alternativas y realizan actividades para la aplicación del conocimiento.

El indicador con más baja valoración, 9,40, es el 3.12.2 (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) se presenta como debilidad en los niveles de importancia del desarrollo.

En general, comparando con los niveles de frecuencia, en estos niveles de importancia se tiene una mejor percepción de las docentes encuestadas. Según el Ministerio de Educación de Perú (Perú educa; 2012) la planificación comprende “el conocimiento de las características

sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes” para poder definir las estrategias y recursos a utilizar con la finalidad de alcanzar mejores resultados.

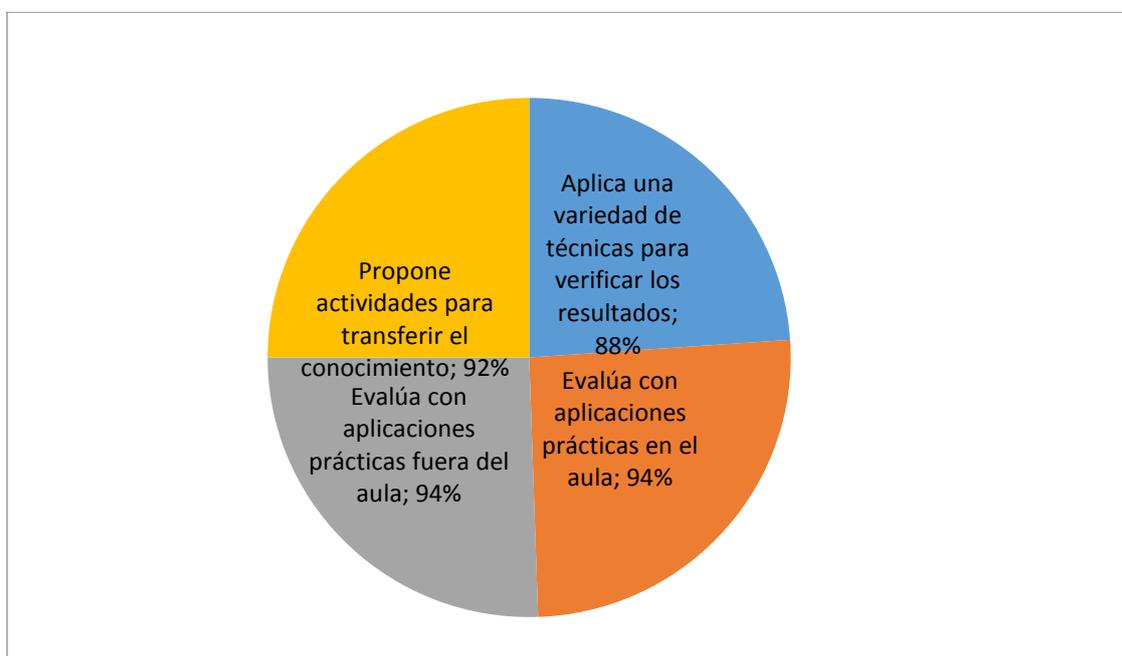
EVALUACION

Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de 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	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
TOTAL		36,80	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados obtenidos en los niveles de importancia para el proceso de evaluación, en promedio, se consideran satisfactorios con un valor de 9,20.

Aparece una fortaleza en este aspecto con un valor alto de 9,40, correspondiente a los indicadores 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) y 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula). De lo que se desprende que las docentes encuestadas aplican de manera adecuada y le dan la importancia del caso a las aplicaciones prácticas de evaluación tanto fuera como dentro del aula.

El valor más bajo, 8,80, corresponde al indicador 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados), aunque no es un valor muy bajo en la escala, pero dentro de estos indicadores se constituye como la debilidad.

En promedio los niveles de importancia de la evaluación alcanzan un mejor resultado que los niveles de frecuencia de la evaluación. Aldeán (2009) manifiesta que “la función de la evaluación en general, y del desempeño docente en particular debe ser comprendida en el marco de un contexto socioeconómico. Los procesos educativos no pueden entenderse de forma aislada”.

La evaluación y los procesos asociados permiten al docente conocer el progreso de sus alumnos y a la vez le permiten conocer si está aplicando las estrategias adecuadas por lo que amerita capacitación y entrenamiento a las docentes en estos aspectos.

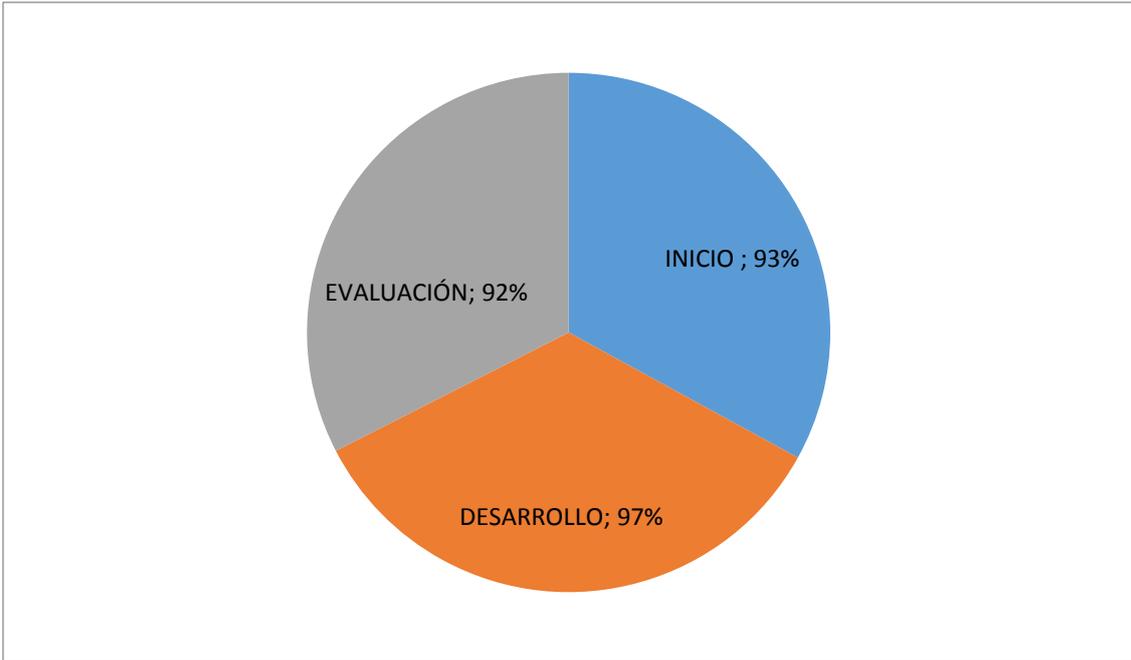
VISION GLOBAL

Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de 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	9,33	93%
3.12	DESARROLLO	9,74	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,20	92%
	TOTAL	28,28	
	PROMEDIO	9,43	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

En la visión global de los niveles de importancia, los resultados son muy satisfactorios ya que el promedio alcanza un nivel de 9,43. Este resultado promedio es mejor que el resultado de la visión global de frecuencia que llega a un valor de 9,39.

El indicador 3.12 (DESARROLLO) tiene el promedio más alto de importancia con 9,74 y coincide con el mismo indicador más alto en la valoración de frecuencia. Con esto se deduce que para las docentes tiene gran importancia la etapa de desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, etapa a la cual también le dedican mayor frecuencia.

El indicador 3.13 (EVALUACIÓN) tiene el promedio más bajo con 9,20 y también coincide con la valoración más baja en los niveles de frecuencia. En este caso se ratifica que en la etapa de evaluación se tiene la debilidad de las docentes evaluadas, aunque hay que considerar que es el valor más bajo teniendo una valoración alta de 9,20.

Con estos resultados se insiste en la necesidad de capacitación y entrenamiento a las docentes para mejorar los procesos de evaluación y con ello un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

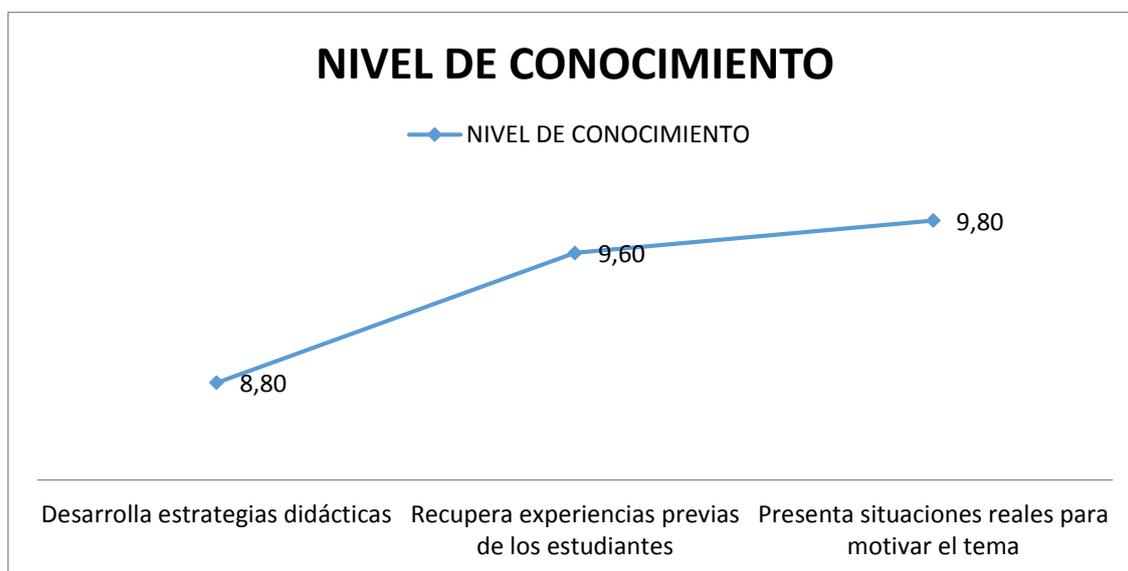
INICIO

Tabla 18. Nivel de conocimiento del ámbito de 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	8,80	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	28,20	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Figura 18. Nivel de conocimiento del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados en promedio del nivel de conocimiento en la etapa inicial son muy satisfactorios alcanzando un valor de 9,40. Este valor es superior a los obtenidos en niveles de frecuencia e importancia para la etapa inicial.

El indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) alcanza la mayor valoración con 9,80 y se convierte en la fortaleza en los niveles de conocimiento en la etapa inicial. En tablas anteriores en que aparece este indicador también fue el de mayor valoración en niveles de frecuencia y de importancia, con lo cual se ve una concordancia en la etapa inicial que tienen las docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

Dentro de los resultados satisfactorios de la etapa inicial, el indicador con menor valoración promedio es el 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) con 8,80. Este resultado se mantiene como el más bajo también en los niveles de frecuencia e importancia en la etapa inicial.

Se puede ver en estos resultados que las docentes encuestadas tienen un nivel alto de conocimientos de la etapa inicial para la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Garcés (2013) nos presenta el estándar de que es necesaria la “creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos”). En la etapa inicial del proceso enseñanza aprendizaje se puede aplicar el estándar propuesto para que las docentes orienten mejor su labor.

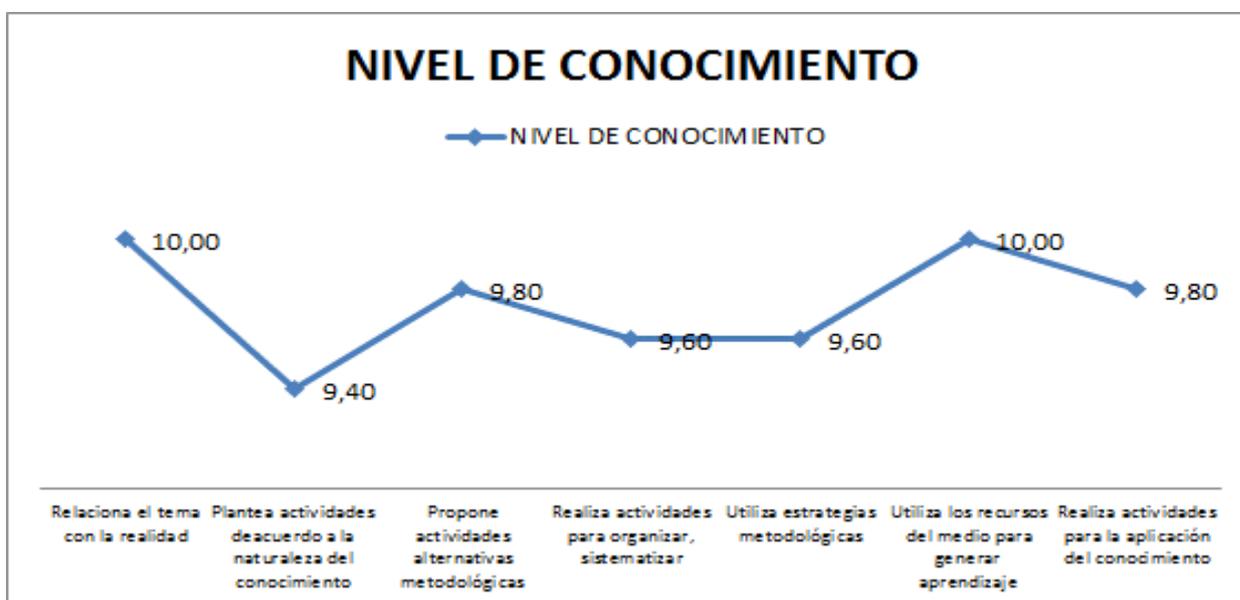
DESARROLLO

Tabla 19. Nivel de conocimiento del ámbito de 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	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	68,20	
	PROMEDIO	9,74	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Figura 19. Nivel de conocimiento del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desarrollo



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados obtenidos en las encuestas referentes al nivel de conocimiento que tiene el docente en la etapa de desarrollo son muy satisfactorios, se encuentran entre 9,40 y 10,00 con un promedio global de 9,74. Este resultado, en promedio, es idéntico al obtenido en el nivel de importancia y mayor que el nivel de frecuencia, por lo que se determina que el nivel de conocimiento es una fortaleza para la etapa de desarrollo.

Los indicadores 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad) y 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) alcanzan el máximo valor de 10,00 con lo que se deduce que las actividades de la etapa del desarrollo son las que reflejan mayor conocimiento en relación con las valoraciones de importancia y frecuencia.

La mayoría de los indicadores de esta etapa para el conocimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje se encuentran entre 9,60 y 9,80; por lo que se deduce que las docentes tienen mucho conocimiento para realizar actividades para organizar, sistematizar y utilizar estrategias metodológicas, y mayor conocimiento para proponer actividades metodológicas alternativas y para realizar actividades para la aplicación del conocimiento.

El indicador 3.12.2 (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) es el de menor valoración, este resultado se repite en los indicadores de frecuencia e importancia de la etapa de desarrollo.

En el nivel de conocimiento con respecto al desarrollo se tiene un promedio mayor al del conocimiento con respecto a la etapa inicial del proceso. Zulantay (2010) dice en referencia a la gestión del aprendizaje “es el proceso clave de mayor importancia en un establecimiento educacional” En base a esta aseveración debemos procurar que el equipo docente tenga el mayor conocimiento en esta etapa, para ello nos podemos guiar en los indicadores establecidos en este estudio.

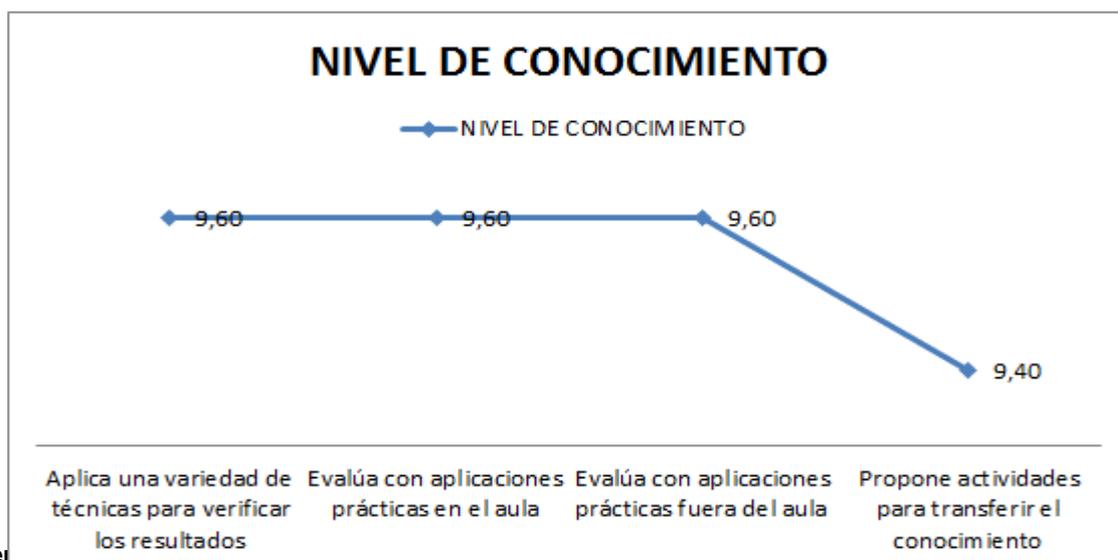
EVALUACION

Tabla 20. Nivel de conocimiento del ámbito de 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	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	38,20	
	PROMEDIO	9,55	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Figura 20. Nivel de conocimiento del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados alcanzados en el nivel de conocimiento de la etapa de evaluación también muestran un nivel muy satisfactorio, ya que en promedio global se tiene 9,55 y los valores de

los indicadores establecidos en este estudio están entre 9,40 y 9,60. En general se tiene que los indicadores de evaluación tienen mayor valoración que los indicadores de las etapas de inicio y de desarrollo.

Los indicadores 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados), 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) y 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) tienen la mayor valoración en esta etapa con 9,60. De estos resultados se deduce que las docentes encuestadas aplican adecuadamente una serie de actividades y técnicas para la evaluación.

Se tiene con la valoración más baja al indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) con 9,40.

Se observa que las docentes encuestadas tienen un alto nivel de conocimiento de su labor en la etapa de evaluación; Ramírez (2011) manifiesta “La actitud del docente al tomar decisiones en la evaluación de los aprendizajes debe ser llevada de manera participativa y procesual”, aspecto a considerar dentro del conocimiento de la etapa de evaluación.

Entre las orientaciones para el proceso de evaluación conviene reflexionar lo que se manifiesta en el Currículo de Educación Inicial: “Para llevar a cabo el proceso de evaluación en este nivel, es imprescindible que el profesional lo haga de manera personalizada y que tenga presente que no todos los niños logran las destrezas al mismo tiempo ni de la misma manera, se cuenta con un rango para que los procesos en cada niño se visualicen y se consoliden, así como para identificar situaciones de posible intervención específica; por lo tanto, la evaluación que se realiza a los niños ha de ser flexible y abierta, en el sentido de que se tomará en cuenta el momento emocional que vive el niño y la situación familiar, volviéndose un proceso sistémico y un apoyo para los niños y la familia, por lo que la evaluación ayudará al niño en el desarrollo de una autoestima positiva.” (Ministerio de Educación del Ecuador; Currículo Educación Inicial; 2014; p. 55)

Hay que considerar que se hace referencia a educación inicial, por lo que el proceso de evaluación es distinto de métodos tradicionales y requiere de una variedad de técnicas y actividades que busquen el desarrollo integral del niño.

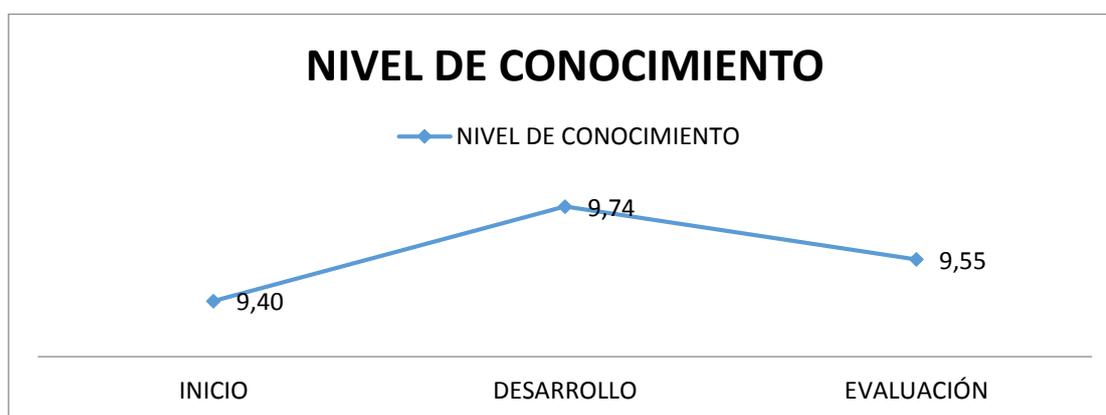
VISION GLOBAL

Tabla 20. Nivel de conocimiento del ámbito de 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	9,40	94%
3.12	DESARROLLO	9,74	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,55	96%
	TOTAL	28,69	
	PROMEDIO	9,56	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Figura 20. Nivel de conocimiento del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados globales nos ratifican lo mencionado en cada una de las etapas; son resultados muy satisfactorios, en promedio global se tiene 9,56.

El indicador de la etapa inicial, 3.11 (INICIO) tiene el promedio más bajo de los tres con una valoración de 9,40, mientras que el indicador 3.12 (DESARROLLO) tiene una valoración de 9,74.

Comparando con las tablas de valoración global de los niveles de frecuencia y de niveles de importancia, se ve en cada una de ellas que el indicador 3.12 (DESARROLLO) es el que obtiene un mayor resultado mientras que el indicador 3.11 (INICIO) es el de menor resultado, con esto se puede deducir que hay una consistencia entre cada uno de los niveles. Zulantay (2010) con respecto a la gestión del aprendizaje manifiesta que “se da al interior de la sala de clases y la responsabilidad primera es del profesor”.

Los resultados alcanzados nos muestran en cada nivel que las docentes encuestadas tienen un mayor desenvolvimiento en la etapa de desarrollo de las clases.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

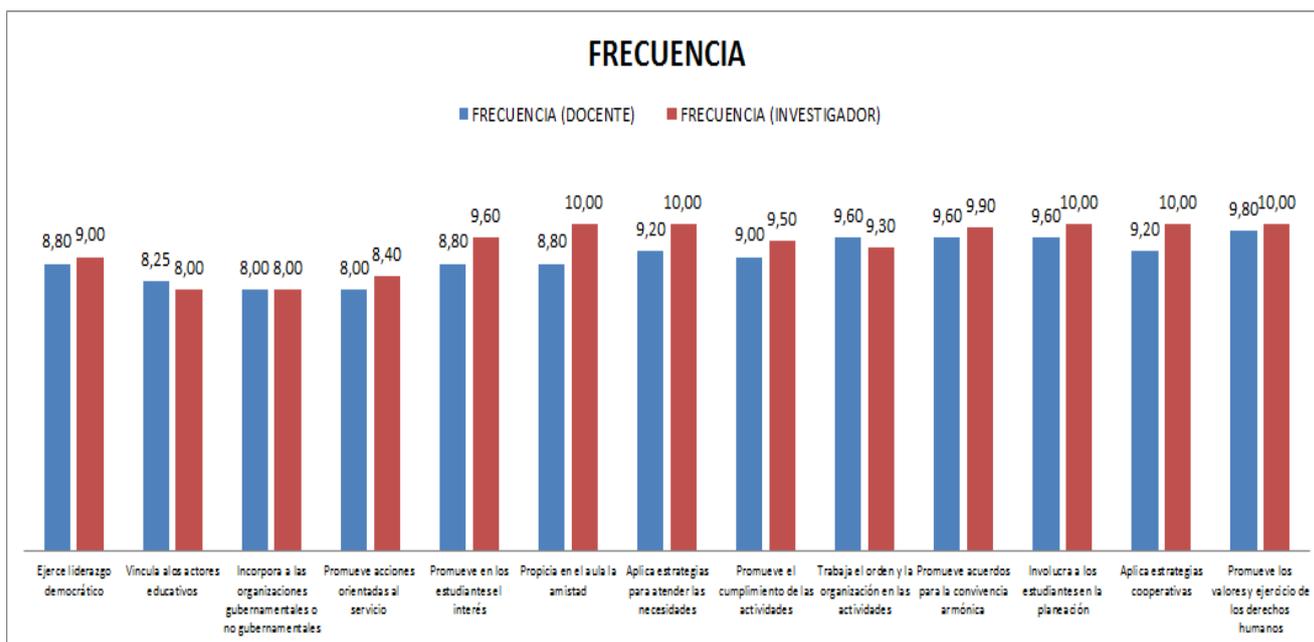
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Tabla 21. Niveles de 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	9,00	88%	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,25	8,00	83%	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	8,00	80%	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	8,40	80%	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	9,60	88%	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,80	10,00	88%	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	10,00	92%	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	9,50	90%	95%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	9,30	96%	93%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	9,90	96%	99%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	10,00	96%	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	10,00	92%	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	10,00	98%	100%
	TOTAL	116,65	121,70		
	PROMEDIO	8,97	9,36	90%	94%

Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Figura 21. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.



Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados obtenidos para los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la perspectiva de las docentes encuestadas se encuentran con un promedio satisfactorio de 8,97.

La valoración más baja corresponde a los indicadores 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) y 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) con 8,00 en cada uno de ellos, la valoración más alta corresponde al indicador 4.13 (Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos) con 9,80.

Desde la perspectiva del investigador se tiene un promedio muy satisfactorio de 9,36; la valoración más baja corresponde a los criterios 4.2 (Vincula a los actores educativos) y 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) con 8,00 en cada uno de ellos, la valoración más alta la comparten los indicadores 4.6 (Propicia en el aula la amistad), 4.7 (Aplica estrategias para atender las necesidades), 4.11 (Involucra a los estudiantes en la planeación), 4.12 (Aplica estrategias cooperativas) y 4.13 (Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos) con 10,00.

Se observa diferencias entre las valoraciones obtenidas a las docentes encuestadas y las del investigador, principalmente porque la valoración del investigador es más generosa que las de las docentes, pero en general las tendencias en ambas percepciones se mantienen y es tal que hay coincidencia en uno de los indicadores con menor valoración, 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales), y también hay coincidencia en uno

de los indicadores con mayor valoración, 4.13 (Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos). Este ámbito de la gestión del liderazgo es necesario llevarlo dentro y fuera del aula para que procuremos alcanzar mejores resultados de la comunidad, al respecto Bernal (2001) sugiere la práctica de un “liderazgo transformacional que implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas”. La frecuencia de vivencia del liderazgo tiene que ser constante para que se convierta en un factor de cambio institucional y de mejora continua.

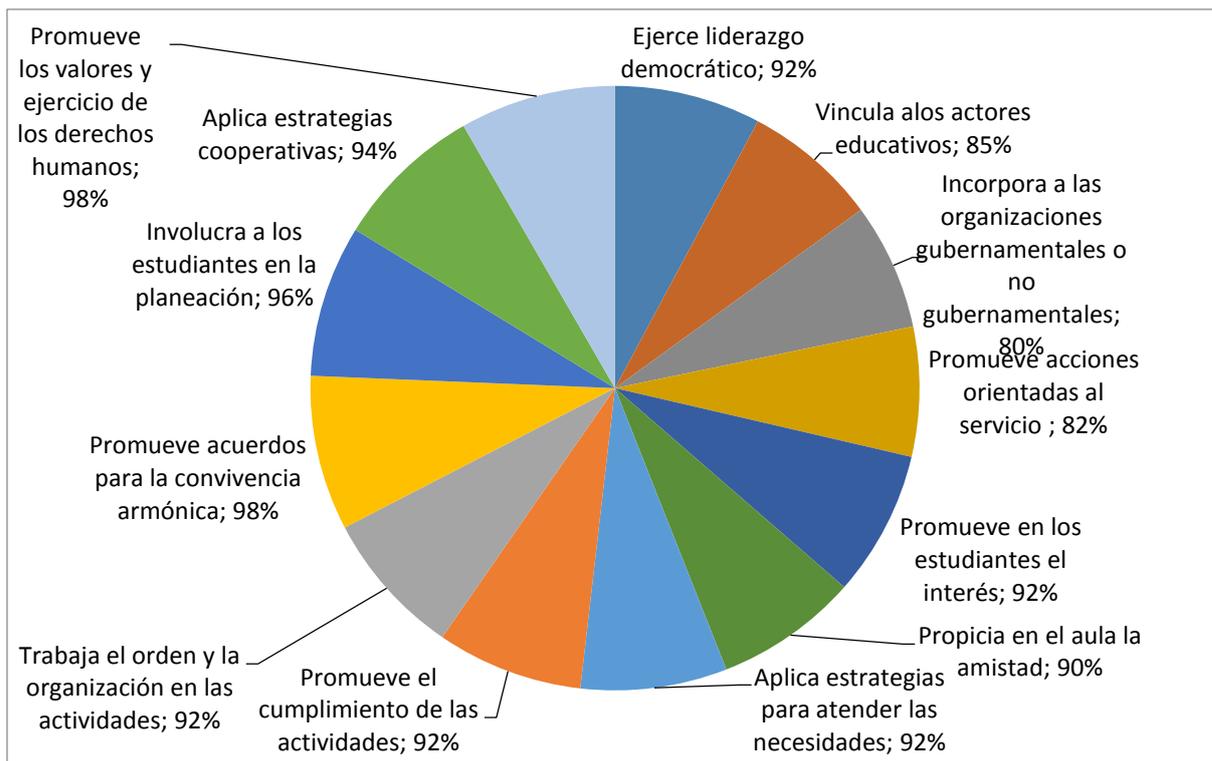
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Tabla 22. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,50	85%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	82%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		118,30	
PROMEDIO		9,10	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Figura 22. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados obtenidos para los niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación se encuentran con un promedio muy satisfactorio de 9,10.

La valoración más baja corresponde al indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) con 8,00.

La valoración más alta corresponde a los indicadores 4.10 (Promueve acuerdos para la convivencia armónica) y 4.13 (Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos) con 9,80 en cada uno de ellos.

Se puede concluir que para las docentes encuestadas tiene un mayor nivel de importancia que el nivel de frecuencia en su gestión. Bernal (2001) propone que “El liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa” con lo cual se resalta la importancia del liderazgo.

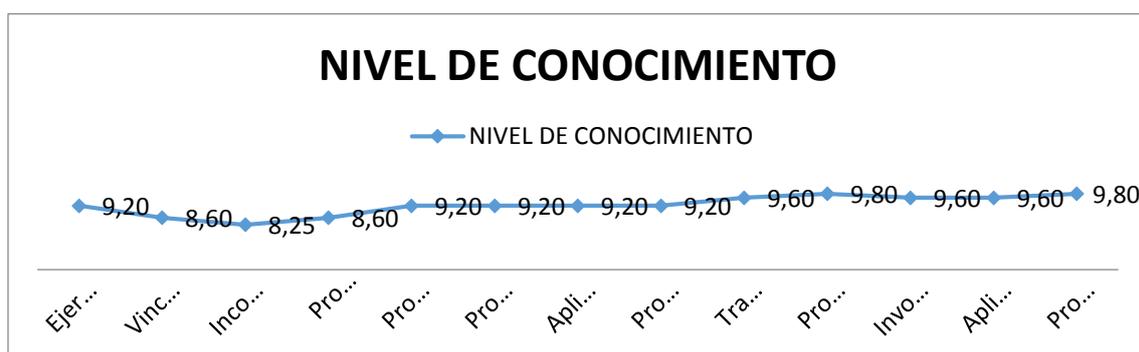
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Tabla 23. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,25	83%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		119,85	
PROMEDIO		9,22	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Figura 23. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados obtenidos para los niveles de conocimiento del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente se encuentran con un promedio muy satisfactorio de 9,22.

La valoración más baja corresponde al indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) con 8,25.

La valoración más alta corresponde al indicador 4.13 (Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos) con 9,80.

Las docentes encuestadas mantienen la tendencia de valoraciones para los mismos indicadores tanto en frecuencia, importancia y conocimiento del ámbito en análisis, en cada caso la menor y mayor valoración son para los mismos indicadores por lo que se podría entender que según el nivel de conocimiento dan la importancia y aplican la frecuencia a cada indicador. Bernal (2001) propone algunas competencias que deben tener interiorizadas los líderes y son “carisma, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración, tolerancia psicológica, capacidad de construir un liderazgo compartido, considera el trabajo en equipo como una estrategia importante, dedica tiempo y recursos a la formación continua de sus colaboradores”; de esta propuesta se pueden rescatar algunas competencias que necesitaría conocer el cuerpo docente y con ello estimular que mejore la frecuencia y le den la importancia a este ámbito en su gestión.

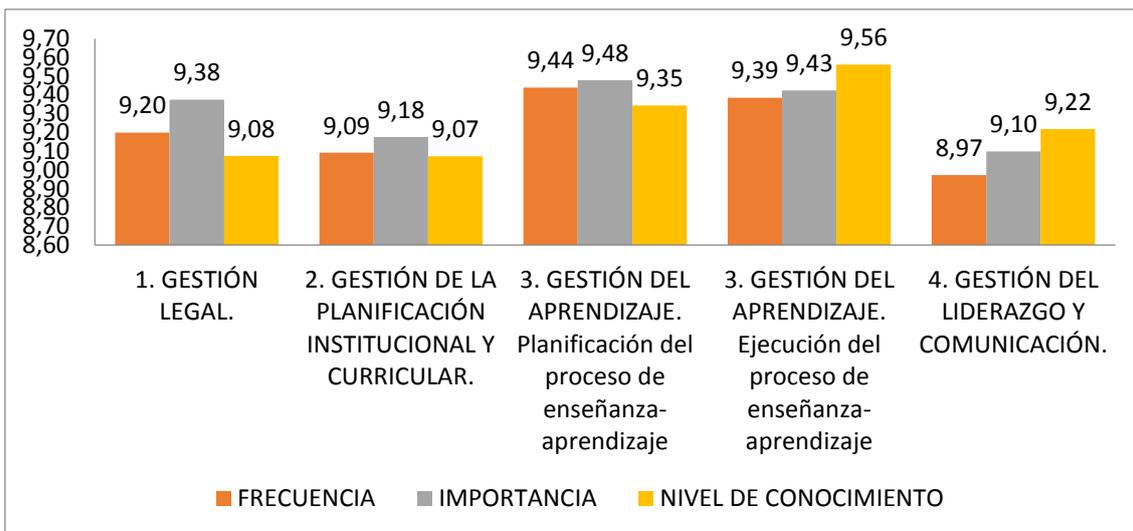
3.5. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 24. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,20	9,38	9,08
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,09	9,18	9,07
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,44	9,48	9,35
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,39	9,43	9,60
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,97	9,10	9,22

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Figura 24. Desempeño profesional del docente (análisis global)



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados obtenidos en el resumen global del desempeño profesional docente, en general se encuentran con promedios entre satisfactorio y muy satisfactorio (entre 8,97 y 9,60).

En los niveles de frecuencia e importancia coinciden los mismos indicadores tanto para el mayor promedio, 3 (GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje), como para el menor promedio, 4 (GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN); en el nivel de conocimiento hay una variante: el mayor promedio se tiene en el indicador 3 (GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje) y el menor promedio se tiene en el indicador 2 (GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR).

En este análisis global se observa que tanto para frecuencia, importancia y nivel de conocimiento las mayores valoraciones corresponden al ámbito de Gestión del Aprendizaje, mientras que los niveles de frecuencia e importancia más bajos corresponden al ámbito de la Gestión del Liderazgo y Comunicación; estas valoraciones podrían reflejar que las docentes encuestadas están muy involucradas en el ámbito de la Gestión del Aprendizaje y que no participan con la misma intensidad en el ámbito de la Gestión del Liderazgo y Comunicación.

De todas maneras cabe resaltar que las diferencias son mínimas entre cada uno de los ámbitos y que en general el desempeño está entre satisfactorio y muy satisfactorio como se comentó al inicio de este análisis global. Correa (2009) manifiesta que una “Característica importante de la gestión educativa es que no se basa en uniformidades; ella reconoce la complejidad de las organizaciones y el carácter singular y específico de cada una de ellas”.

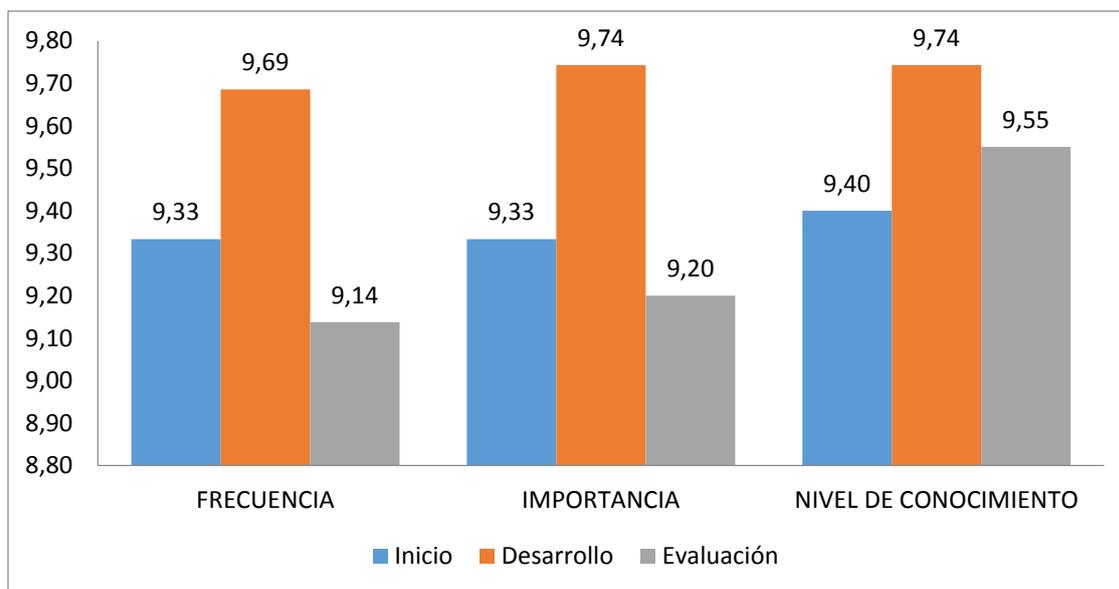
Esta referencia nos invita a pensar en las diferentes características de cada centro educativo y en lo que deben aportar los docentes.

Tabla 25. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,33	9,33	9,40
Desarrollo	9,69	9,74	9,74
Evaluación	9,14	9,20	9,55

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Figura 25. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados desglosados de la Gestión del Aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje muestran que la etapa de evaluación tiene la valoración más baja en los aspectos de frecuencia y de importancia, y a su vez, la etapa de desarrollo alcanza las valoraciones más altas en los aspectos de frecuencia e importancia.

El resultado más bajo en el aspecto de nivel de conocimiento se tiene en la etapa inicial y el resultado más alto se consigue en la etapa de desarrollo.

En general en esta tabla se encuentran resultados muy satisfactorios referentes a las etapas de inicio, desarrollo y evaluación con respecto a los niveles de frecuencia, importancia y conocimiento aplicados en. Zulantay (2010), con respecto a que la gestión del aprendizaje es un proceso fundamental manifiesta que “En este sentido, los demás procesos del establecimiento, están al servicio de los aspectos educativos para cumplir con la meta: lograr resultados y aprendizajes de calidad en los estudiantes”.

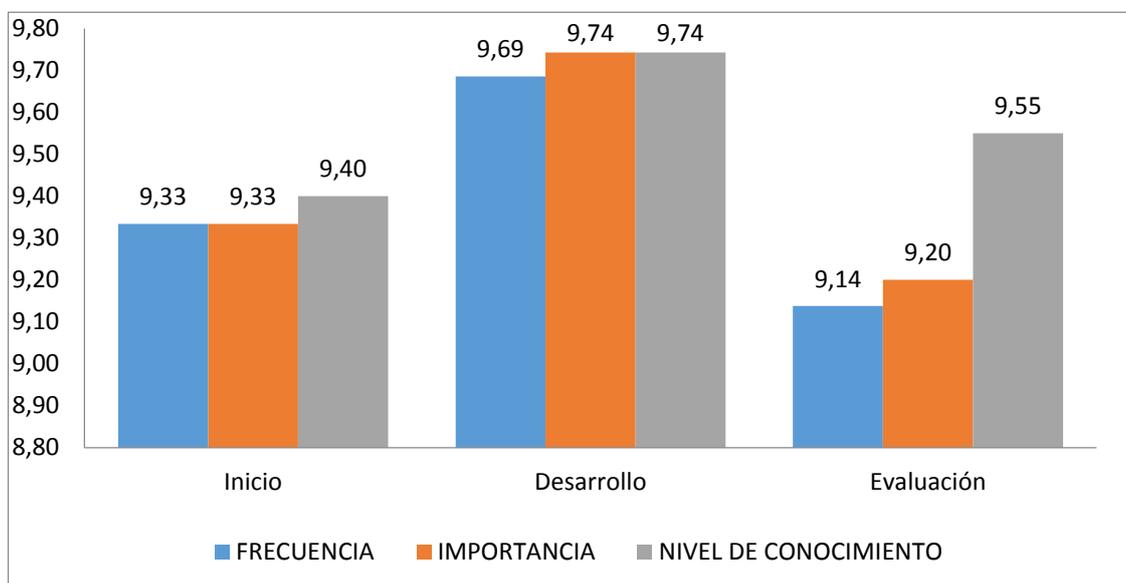
En estos resultados se observa que la etapa de desarrollo alcanza la mayor valoración en cada uno de los aspectos.

Tabla 26. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje (Transpuesto)

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,33	9,69	9,14
IMPORTANCIA	9,33	9,74	9,20
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,40	9,74	9,55

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Figura 26. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje (Transpuesto)



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados desglosados de la Gestión de Aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje dispuestos en la tabla transpuesta nos muestran que en la etapa inicial tanto los niveles de frecuencia e importancia tienen la valoración más baja, el nivel de conocimiento tiene el valor más alto en esta etapa inicial.

En la etapa de desarrollo la valoración más baja corresponde al nivel de frecuencia y los niveles de importancia y conocimiento alcanzan el valor más alto.

En la etapa de evaluación la menor valoración corresponde al nivel de frecuencia y la mayor valoración corresponde al nivel de conocimiento.

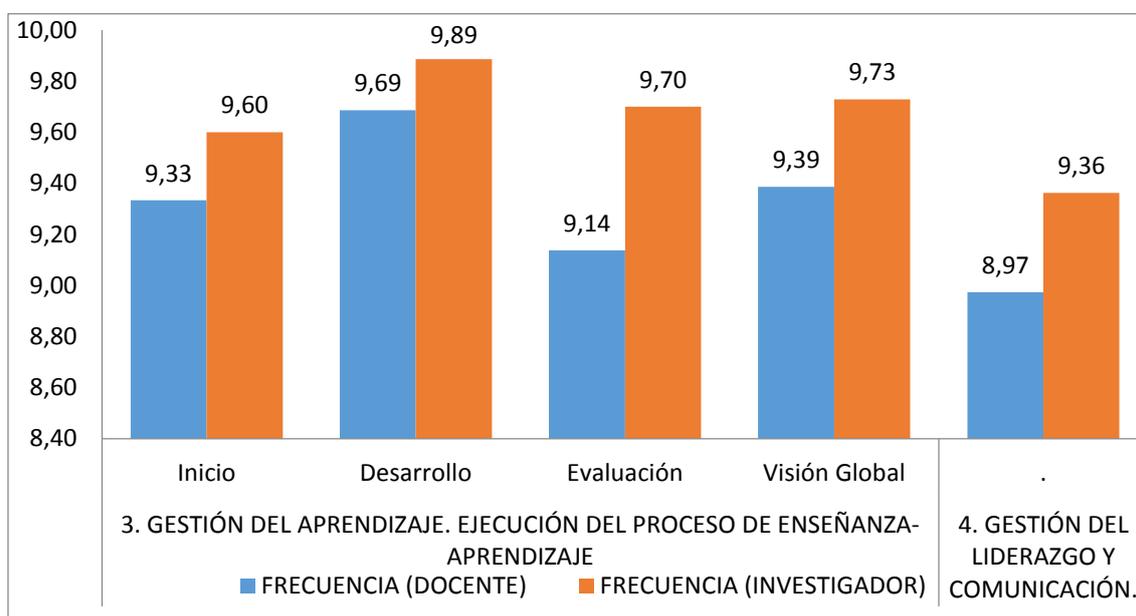
En general en esta tabla se encuentran resultados muy satisfactorios de frecuencia, importancia y conocimiento aplicados en las etapas de inicio, desarrollo y evaluación. Ramírez (2011) con respecto a la gestión del aprendizaje y la evaluación manifiesta que esta “permite la generación de un clima de confianza y cooperación entre los actores del proceso de evaluación, de modo que los resultados que se logren con su implementación reflejen los aprendizajes generados en los estudiantes y los vacíos en la formación de estos para la retroalimentación oportuna del proceso”.

Tabla 27. 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	9,33	9,60
	Desarrollo	9,69	9,89
	Evaluación	9,14	9,70
	Visión Global	9,39	9,73
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,97	9,36

Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Figura 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.



Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los resultados obtenidos para la frecuencia de Gestión del Aprendizaje en las diferentes etapas de inicio, desarrollo y evaluación tanto por la percepción de las docentes evaluadas y por el investigador tienen valores muy satisfactorios.

Las docentes evaluadas otorgan la menor valoración a la etapa de evaluación con 9,14 y la mayor valoración a la etapa de desarrollo con 9,69; su visión global alcanza un valor de 9,39.

El investigador otorga la menor valoración a la etapa de inicio con 9,60 y la mayor valoración a la etapa de desarrollo con 9,89; su visión global alcanza un valor de 9,73.

En general, en este estudio se observa que el investigador tiene mayor generosidad en las valoraciones, como se mencionó anteriormente, en comparación con la percepción de las docentes, una coincidencia que se encuentra es en que la etapa de desarrollo es la de mejor valoración tanto por las docentes evaluadas como por el investigador.

“El proceso de evaluación en este nivel permite tomar decisiones oportunas acerca de la acción educativa y de las intervenciones que se requieran. Se asume a la evaluación como un proceso cualitativo, permanente, continuo, sistemático, objetivo, flexible e integral que permite realizar ajustes a las orientaciones a brindar, para optimizar el desarrollo y aprendizaje de los niños; también se convierte en un invaluable instrumento para reorganizar las acciones con las familias. La evaluación entendida de esta manera se convierte en un medio para alcanzar determinados fines y no es el fin en sí misma”. (Ministerio de Educación del Ecuador; Currículo Educación Inicial; 2014; p. 55)

En la valoración de frecuencias desde la percepción de las docentes se tiene que la etapa de evaluación es la de menor resultado, por lo que en las líneas anteriores se presentan algunas reflexiones para el proceso de evaluación.

CONCLUSIONES

- En el ámbito de la gestión legal se concluye que las maestras evaluadas tienen una debilidad notoria tanto en niveles de frecuencia, importancia y conocimiento en el indicador correspondiente a la identificación de los objetivos en el Plan Decenal de Educación.
- Considerando los valores alcanzados tanto en los niveles de frecuencia, importancia y conocimiento en el ámbito de la planificación curricular, particularmente en la relación de los elementos del currículo nacional, la construcción de una planificación de clase, la implementación de la planificación y las adecuaciones del currículo, se concluye que las maestras están muy capacitadas para realizar una labor docente eficaz en un Jardín Fiscal Mixto.
- Analizando los resultados de niveles de frecuencia, importancia y conocimiento dentro del ámbito de la planificación institucional se concluye que las maestras no participan en la elaboración de varios instrumentos, principalmente en el plan de Gestión de riesgos; aunque reconocen la importancia tienen un bajo nivel de conocimiento.
- En base a los resultados de los niveles de frecuencia, importancia y conocimiento en el ámbito de la planificación del proceso de enseñanza, se concluye que las maestras tienen conocimiento de cómo realizar procesos de investigación educativa pero no le dan la importancia debida por lo que la frecuencia de aplicación es baja.
- Es posible concluir que, analizando los resultados de las tablas en los diferentes ámbitos de gestión docente, las maestras ejecutan de muy buena manera los procesos correspondientes en el aula, principalmente en la etapa de inicio de la gestión del aprendizaje, no así con su participación en la elaboración de estrategias didácticas.
- En la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, considerando la valoración global de los diferentes momentos de una clase, se concluye que una debilidad de las maestras se manifiesta en la evaluación tanto en los niveles de importancia, frecuencia y conocimiento.
- En base al análisis de resultados de frecuencia, importancia y conocimiento se concluye que una debilidad de las maestras en su desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación es que no incorpora a organizaciones gubernamentales

o no gubernamentales; mientras que una fortaleza es que promueven los valores y el ejercicio de los derechos humanos con niveles muy altos.

- En base al análisis global del desempeño profesional docente se concluye que las maestras tienen el más bajo desempeño en el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación y a su vez tienen su fortaleza principalmente en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Se concluye que una fortaleza de las maestras se presenta en el momento del desarrollo de la clase en lo que corresponde a la gestión del aprendizaje, concretamente en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

RECOMENDACIONES

- Sensibilizar a las maestras para que adquieran conocimientos relacionados con los objetivos del Plan Decenal de Educación en lo referente a educación infantil.
- Aunque los resultados, en general, muestran que hay un alto nivel de conocimientos de las docentes encuestadas en el ámbito de la gestión legal, cabe recomendar al centro educativo que se capacite al personal docente en aspectos relacionados con este ámbito, capacitación que permitirá desarrollar un mejor trabajo y con ello alcanzar los resultados formativos para la niñez.
- El centro educativo debe elaborar un plan de gestión de riesgos en el que involucre a toda la comunidad, principalmente que incentive la participación de las maestras.
- Dentro de los procesos que ejecuta el centro escolar se debe fomentar que las maestras realicen investigación educativa y que desarrollen estrategias didácticas a aplicar en el momento inicial del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Dentro del ámbito de liderazgo y comunicación, el centro escolar debe buscar relaciones con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en las que se cuente con la participación de las maestras.
- Se recomienda capacitar a las maestras en aspectos relacionados con la evaluación, tales como orientaciones básicas para el proceso, momentos de la evaluación, técnicas, instrumentos de la evaluación.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldeán G., W. (2009). *Proyecto de Evaluación del Desempeño Docente*. Loja: Comisión de Evaluación Interna Universidad Nacional de Loja.
- Andrade, P. (2010). *Universidad Tecnológica Equinoccial*. Obtenido de Estrategias metodológicas activas para la enseñanza y aprendizaje de la lectoescritura en niños/as con capacidades especiales distintas en la Escuela Manuela Cañizares de Cotacachi:
http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/10256/1/43437_1.pdf
- Ávalos, B. (1994). *Universidad Católica de Chile*. Obtenido de Revista Pensamiento Educativo Vol. 14:
<http://www.pensamientoeducativo.uc.cl/files/journals/2/articles/1/public/1-48-1-PB.pdf>
- Barrera, I., & Myers, R. (Diciembre de 2011). *Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. PREAL*. Obtenido de Estándares y evaluación docente en México: el estado del debate:
<http://www.preal.org/Archivos/Preal%20Publicaciones%5CPREAL%20Documentos/PREALDOC59V.pdf>
- Bernal Agudo, J. L. (2001). *Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza*. Obtenido de Liderar el cambio: El liderazgo transformacional:
http://didac.unizar.es/jlbernal/articulos_propios/pdf/02_lidtrans.pdf
- Caballero, S. S. (2008). *Revista Polis - Editorial de la Universidad Bolivariana de Chile*. Obtenido de La gestión del aprendizaje - Algunas preguntas y respuestas en relación con el desarrollo del pensamiento de los estudiantes: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=30502115>
- Colombia, M. d. (s.f.). *Colombia aprende - La red del conocimiento*. Obtenido de
http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-129664_archivo.rtf
- Colegio de San Francisco de Paula. (2012). *Colegio de San Francisco de Paula*. Obtenido de Plan Estratégico 2012-2013: <http://www.sfpaula.com/planestrategico>
- Colegio San Mateo . (2010). *Colegio San Mateo de la Compañía de Jesús - Osorno*. Obtenido de Colegio San Mateo:
<http://www.sanmateo.cl/Colegio/archivos/Plan%20Estrat%C3%A9gico%202010%20-%202014%20v3005%20final.pdf>
- Colegio San Vicente de Paúl de Barakaldo. (2011). *Paúles de Barakaldo*. Obtenido de Plan estratégico años 2011-2015: http://www.paulesbarakaldo.com/es/plan_estrategico.pdf
- Danielson, C. (Enero de 2011). *Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. PREAL*. Obtenido de Competencias docentes: desarrollo, apoyo y evaluación:
<http://www.preal.org/Archivos/Preal%20Publicaciones%5CPREAL%20Documentos/PREALDOC51.pdf>
- Definición.de*. (s.f.). Obtenido de Estrategia: <http://definicion.de/estrategia/#ixzz2okveWtH9>

- Ecuador, A. N. (2008). *Asamblea Nacional de la República del Ecuador*. Obtenido de Constitución Política de la República del Ecuador:
http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Ecuador, A. N. (2011). *Asamblea Nacional del Ecuador*. Obtenido de Ley Orgánica de Educación Intercultural:
<http://documentacion.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/99515a6a-391f-4bf6-bd36-93c8a76cff19/RO%20LEY%20DE%20ECUCACI%C3%93N%20INTERCULTURAL.pdf>
- Española, R. A. (2001). *Real Academia Española*. Obtenido de
<http://lema.rae.es/drae/?val=desempe%C3%B1o>
- Espinosa, J., López, A. S., Carmona, M., & al., e. (2013). *Instituto Nacional de Evaluación Educativa. INEVAL*. Obtenido de Guía de aplicación para la prueba Ser Profesor:
http://www.ineval.gob.ec/homedir/public_html/images/pdf/serprofesorg.pdf
- Garcés Rodríguez, V. E. (Junio de 2013). *Un compromiso de calidad - Criterios para la evaluación del desempeño docente*. Obtenido de Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación - Universidad Estatal de la Península de Santa Elena: <http://upse.edu.ec/rcpi/index.php/no-2-junio-2013/85-un-compromiso-de-calidad-criterios-para-la-evaluacion-del-desempeno-docente>
- Guzmán, J. L. (Octubre de 2012). *Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL)*. Obtenido de Documento Políticas para mejorar la educación en Centroamérica y República Dominicana:
<http://prealblogspanol.files.wordpress.com/2013/06/borrador-analisis-regional-ccad-gtd-preal-guzman-oct-2012.pdf>
- Hunt, B. (Marzo de 2009). *Programa de promoción de la reforma educativa en América Latina y el Caribe. PREAL*. Obtenido de Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina:
<http://www.preal.org/Archivos/Preal%20Publicaciones%5CPREAL%20Documentos/PREAL%20N%BA%2043.pdf>
- Louzano, P., & Morduchowicz, A. (Septiembre de 2011). *Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. PREAL*. Obtenido de Formación Docente en Chile:
<http://www.preal.org/Archivos/Preal%20Publicaciones%5CPREAL%20Documentos/PREALDO%20C57V.pdf>
- Mourshed, M., Chijioke, C., & Barber, M. (Abril de 2012). *Programa de la Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. PREAL*. Obtenido de Cómo continúan mejorando los sistemas educativos de mayor progreso en el mundo:
<http://www.preal.org/Archivos/Preal%20Publicaciones%5CPREAL%20Documentos/PREALDO%20C61V.pdf>
- Murillo Torrecilla, F. J., Alba, V. G., & Moreno, H. H. (Junio de 2006). *UNESCO - Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe*. Obtenido de Un estudio Comparado entre 50 países de América y Europa:

http://www.oei.es/evaluacioneducativa/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_unesco.pdf

Perú, M. d. (2012). *Ministerio de Educación de Perú*. Obtenido de Marco del Buen Desempeño Docente: <http://www.perueduca.pe/web/desarrollo-docente/marco-del-buen-desempeno-docente>

Ramírez J., S. (2010-2011). *Universidad Nacional de Loja*. Obtenido de Módulo 8 Carrera de Educación Básica: Fundamentos Teóricos Metodológicos de la gestión educativa. Planificación y desarrollo comunitario: <http://www.unl.edu.ec/educativa/wp-content/uploads/2010/06/MODULO-8-2010-2011.pdf>

Real Academia de la Lengua Española. (2001). *Estrategia*. Obtenido de Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española: www.rae.es/rae.htm

Roman, M. (Noviembre de 2010). *Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe PREAL*. Obtenido de La voz ausente de estudiantes y padres en la evaluación del desempeño docente: <http://www.preal.org/Archivos/Preal%20Publicaciones%5CPREAL%20Documentos/PREAL%20N%BA49.pdf>

Tituaña Lujé, A. M. (2013). *Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren de la parroquia de Amaguaña Cantón Quito provincia de Pichincha: <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/5359>

Urrea, A. C., Atehortúa, A. Á., & Valderrama, S. C. (s.f.). *Fundación Universitaria Luis Amigó*. Obtenido de La gestión educativa un nuevo paradigma: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagedestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>

Valdez, H. (23-25 de Mayo de 2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del Desempeño Docente*. Obtenido de Ponencia presentada por Cuba: <http://www.oei.es/de/rifa01.htm>

Vélez, M. C. (Enero de 2012). *Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. PREAL*. Obtenido de La gestión de la educación en Colombia 2002-2010: <http://www.preal.org/Archivos/Preal%20Publicaciones%5CPREAL%20Documentos/PREALDO C60.pdf>

Zulantay, A. (s.f.). *educarchile*. Obtenido de Gestión y dirección escolar de calidad: http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/Image/pasionxliderar/2011/pdf/competencia6/C6_AC1_R2_ejemplo.pdf

PROPUESTA

ESTRATEGIA

ÀMBITO	LEGAL	<input type="checkbox"/>	
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR		<input checked="" type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE	<input type="checkbox"/>	
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN		<input type="checkbox"/>

PROBLEMA IDENTIFICADO:

Los resultados del cuestionario de autoevaluación a las docentes seleccionadas del Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha muestran que en el ítem 3.2 (**Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular**) y sus contenidos 3.2.1. (**Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación**), 3.2.2. (**Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente**), y 3.2.3. (**Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente**) tiene un comportamiento relevante el indicador 2.5 (**Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos**), comportamiento interesante para realizar una propuesta de mejora al centro educativo debido a los niveles de frecuencia importancia y conocimiento manifestados:

- En los niveles de frecuencia, por los resultados más bajos, como el segundo más bajo, destaca el indicador 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) con un valor de 8,25 con lo que se observa debilidades de las docentes encuestadas en la participación para la elaboración del plan de gestión de riesgos.
- En el nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente el indicador 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) alcanza un valor de 9,00 por lo que se ubica dentro de la mayoría de resultados positivos, resultado que muestra que para las docentes si tiene importancia este aspecto.
- En el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente se encuentra una gran debilidad en el indicador 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) en el cual se tiene una valoración de 7,75 que representa el más bajo nivel comparativo de conocimiento para los indicadores establecidos.

El tema de planificación de riesgos (mencionado en el indicador 2.5) aunque involucra en la ejecución a todo el personal, sea administrativo y docente requiere ser tomado dentro de la propuesta para mejorar el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular. Se requiere que el cuerpo docente se involucre, conozca, y coherentemente con el nivel de importancia manifestado participe en las planificaciones de procedimientos y programas institucionales.

Es por estas razones que en las conclusiones y recomendaciones del trabajo de titulación manifiesto:

- Analizando los resultados de niveles de frecuencia, importancia y conocimiento dentro del ámbito de la planificación institucional se concluye que las maestras no participan en la elaboración de varios instrumentos, principalmente en el plan de Gestión de riesgos; aunque reconocen la importancia tienen un bajo nivel de conocimiento.
- El centro educativo debe elaborar un plan de gestión de riesgos en el que involucre a toda la comunidad, principalmente que incentive la participación de las maestras.

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:

Capacitación del personal docente del Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza de la parroquia de Pomasqui, cantón Quito, provincia de Pichincha para que participe en la elaboración del Plan de Gestión de Riesgos y su posterior implementación a nivel institucional, comunitario y personal en base a los recursos que el Ministerio de Educación del Ecuador y la Secretaría de Gestión de Riesgos tiene a disposición.

OBJETIVOS:

- Mejorar el nivel de conocimiento del personal docente para la elaboración de un plan de gestión de riesgos dentro de su desempeño docente en el ámbito de la planificación institucional.
- Identificar los potenciales riesgos a los que están expuestos los estudiantes, el personal de la Institución y el entorno cercano de la comunidad.
- Elaborar un plan de gestión de riesgos a nivel institucional, comunitario y personal con la participación del personal docente.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>1. Sensibilizar al personal docente sobre la necesidad de intervenir activamente en la elaboración de un plan de gestión de riesgos dentro de la institución y sobre la necesidad de adquirir conocimientos para aportar en ese plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> Charla de inducción relacionada con los siguientes temas: Marco Constitucional para la Gestión del Riesgo, Conceptos Básicos de Gestión de Riesgos, y Mapas de Riesgos y Recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitador Personal docente y directivo Diapositivas Guía Comunitaria de Gestión de Riesgos elaborada por la Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos del Ministerio Coordinador de Seguridad Interna y Externa 	<ul style="list-style-type: none"> Cuestionario para determinar los intereses generados en el personal docente para intervenir en la elaboración del plan institucional de gestión de riesgos.
<p>2. Recopilación de información acerca de la gestión de riesgos</p>	<ul style="list-style-type: none"> Descarga de elementos disponibles en los enlaces http://www.gestionderiesgos.gob.ec, https://capacitacion.gestionderiesgos.gob.ec Lectura de manuales y trípticos 	<ul style="list-style-type: none"> Trípticos de manejo de riesgos de la Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos Manual de Mantenimiento Recurrente y Preventivo de los Espacios Educativos del Ministerio de Educación del Ecuador Otros que consigan las docentes 	<ul style="list-style-type: none"> Creación de una pequeña biblioteca que contenga material de lectura respecto a gestión de riesgos
<p>3. Participación en los cursos On-line de la Secretaría Nacional de Riesgos</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ingresar al sistema de capacitación de riesgos de la Secretaría Nacional de Riesgos: http://www.gestionderiesgos.gob.ec/capacitacion-virtual-de-gestion-de-riesgos/ Generar la inscripción en el curso pertinente: Plan Familiar de Emergencias Curso Básico de Gestión de Riesgos Agendas de Reducción de Riesgos Cantonales Evaluación Inicial de Necesidades Plan Institucional de Gestión de Riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> Sala de computación con acceso a internet 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de material didáctico y divulgativo que transmita los conceptos recibidos y comunique las actividades a ejecutar.

<p>4. Socialización de conceptos y acciones prácticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con la comunidad del centro educativo: docentes, alumnado, padres de familia en diversos momentos 	<ul style="list-style-type: none"> • Material didáctico elaborado por las docentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de protocolos de acción comunitaria en caso de emergencia
<p>5. Generación de elementos que aportarán al plan institucional de gestión de riesgos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Construir los mapas de gestión de riesgos de la institución • Validar de los mapas de riesgos y recursos • Socializar los mapas de riesgos y recursos • Establecer brigadas • Simulacros 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos que aportarán en la elaboración de los planes organizados según las funciones específicas en que aportarían en el plan • Espacios abiertos y sitios seguros disponibles • Herramientas y equipos necesarios para construir los mapas y para enfrentar los simulacros 	<ul style="list-style-type: none"> • Dibujo de los croquis respectivos • Establecimiento de la señalética necesaria • Desarrollo de simulacros

BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio de Educación del Ecuador; Manual de mantenimiento recurrente y preventivo de los espacios educativos; 2013; pp 36-40
- Secretaría Nacional de Gestión de riesgos; Capacitación virtual de gestión de riesgos; <http://www.gestionderiesgos.gob.ec/capacitacion-virtual-de-gestion-de-riesgos/>
- Secretaría Nacional de Gestión de riesgos; Guía Comunitaria de Gestión de Riesgos

ANEXOS

ANEXO 1

Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 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**

ANEXO 2

Carta 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,..... del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

ANEXO 3

Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACION GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

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

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

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

1

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.			
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.			
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.			
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.			
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

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

¡Gracias por su colaboración!

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 dialéctico 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.

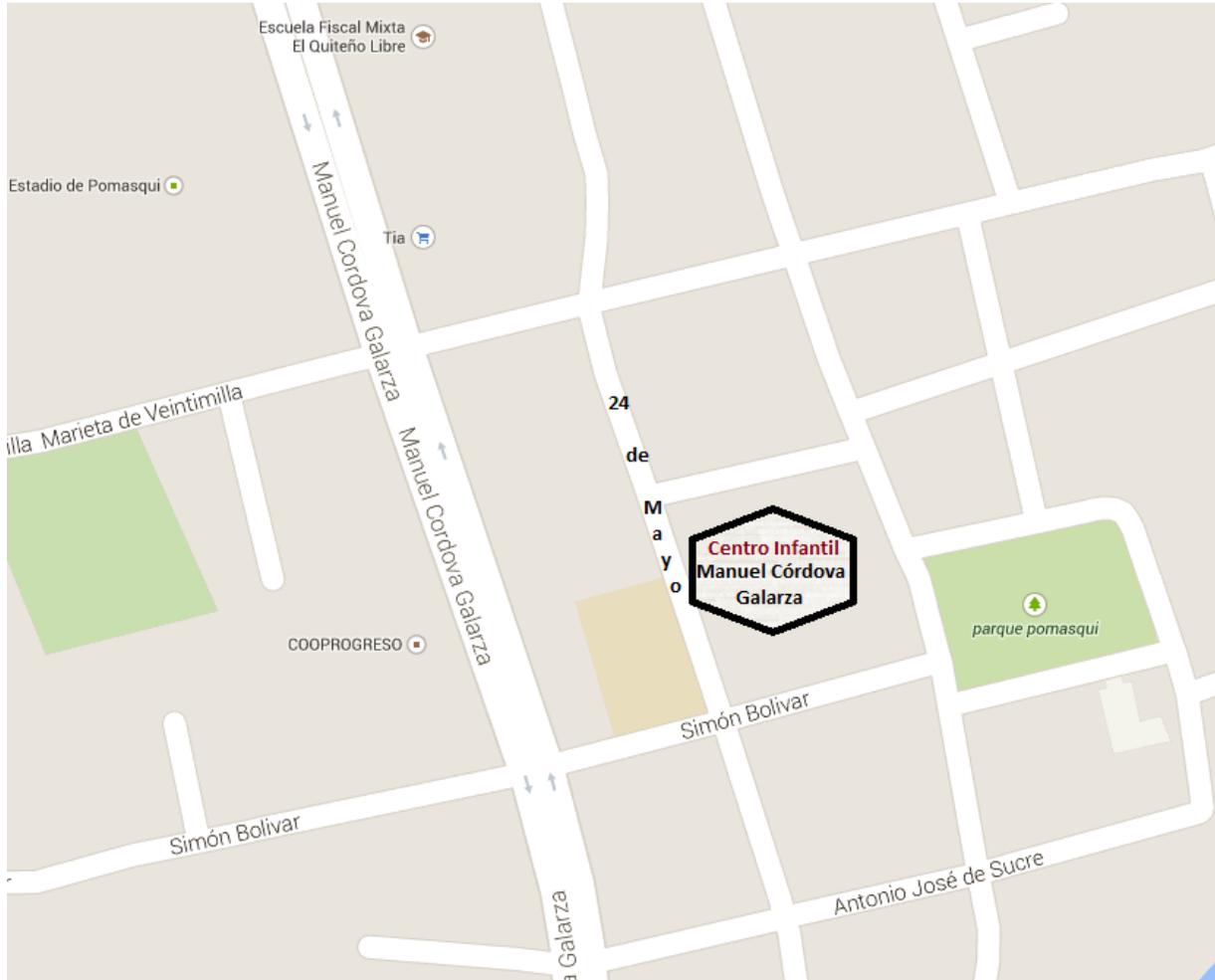
Frecuencia: el cumplimiento de la actividad y su nivel de desarrollo.

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	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 la institución educativa y de los encuestados

Croquis de la ubicación del Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza



Fotografías tomadas en el Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza



Profesora Mariela Coronel en instantes que llenaba el cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente



Profesora Verónica Quiroz durante la observación de una de sus clases



Profesora Verónica Quiroz durante la observación de una de sus clases



Alumnos de la profesora Verónica Quiroz durante una de las observaciones



Esquina de calles 24 de Mayo y Bolívar en Pomasqui. En la foto local de la Junta Parroquial, contiguo al Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza.

Placa de numeración del Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza en la calle 24 de Mayo en Pomasqui



Rótulo del Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza



Fachada del local del Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza en la calle 24 de Mayo en Pomasqui



Otra vista de la fachada del local del Jardín Fiscal Mixto Manuel Córdova Galarza en la calle 24 de Mayo en Pomasqui



Una de las aulas de subnivel inicial sala de 4 años.