



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 Centro de Educación Inicial Fiscal Víctor Manuel Nieto, durante el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Sánchez Plaza, Jessica Rosa

DIRECTOR: Jaramillo Serrano, Fabián Augusto, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

Año 2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mg.

Fabián Augusto Jaramillo Serrano.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje realizado por Sánchez Plaza Jessica Rosa ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Sánchez Plaza Jessica Rosa, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mg. Sc. Fabián Augusto Jaramillo Serrano director (a) 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: Sánchez Plaza Jessica Rosa

Cédula: 1308994563

DEDICATORIA

Dedicado a Dios, a mi familia, quien con su apoyo, ayuda, paciencia y comprensión, me supieron motivar e incentivar, a seguir adelante y no desmayar, para lograr el verdadero y único objetivo, del trabajo realizado, dejar una huella de orientación, participación, conocimiento y aprendizaje, logrando prestar mi contingente como ser humano útil a la sociedad y servicio a la comunidad. Dedicado a las personas que hicieron posible la realización del presente trabajo de investigación.

Sánchez Plaza, Jessica Rosa.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por la oportunidad de vida, a mi familia, mis padres, mi esposo y mis hijos, quienes fueron el eje central, a lo largo del camino en este proceso. A los Profesores de la Universidad Técnica Particular de Loja, y al director de tesis Mg. Fabián Jaramillo Serrano, quien con su ayuda, paciencia y orientación supo guiarme en el tema de investigación. A los directivos, docentes, educandos, padres de familia, del Centro de Educación Inicial, "Víctor Manuel Nieto" en el cual se llevó a efecto el tema de investigación por la oportunidad que me brindaron para poder hacer realidad este proyecto y así, aprender, conocer, vivenciar y experimentar la realidad nacional que vive en la actualidad nuestro país.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORÍA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESÚMEN	1
SUMMARY	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definición de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	10
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	11
1.1.2.2. Motivación.....	13
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	16
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	17
1.1.2.5. Organización institucional.....	20
1.1.2.6. Políticas educativas.....	21
1.1.3. Características del desempeño docente.....	22
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	24
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	24
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	25
1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.....	26
1.2. Gestión educativa.....	27
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	27
1.2.2. Características de la gestión.....	28
1.2.3. Tipos de gestión.....	29
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.....	30
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	30
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	31
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	32
1.2.4.4. Ámbito de liderazgo y la comunicación.....	33
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	37

1.3.1. Definiciones de estrategias.....	37
1.3.2. Tipos de estrategias.....	38
1.3.2.1. En la gestión legal.....	38
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	39
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	40
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	42
CAPITULO II. METODOLOGÍA.....	46
2.1. Diseño de investigación.....	47
2.2. Contexto.....	47
2.3. Participantes.....	48
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	50
2.4.1. Métodos.....	50
2.4.2. Técnicas.....	51
2.4.3. Instrumentos.....	51
2.5. Recursos.....	53
2.5.1. Talento Humano.....	53
2.5.2. Institucionales.....	53
2.5.3. Materiales.....	53
2.5.4. Económicos.....	54
2.6. Procedimiento.....	54
CAPITULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	57
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	58
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	58
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	60
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	62
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	64
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	64
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	66
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	68

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	70
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	70
3.3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	70
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	72
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	74
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	76
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...	76
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	78
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el docente 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.....	80
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	81
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	83
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	84
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	86
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	88
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión	

del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	89
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	90
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	92
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	93
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	95
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	97
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.....	97
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	99
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	101
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	103
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	105
CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES.....	108
BIBLIOGRAFÍA.....	109
PROPUESTA.....	113
ANEXOS.....	122
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	123
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	124
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	125
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	129

RESUMEN

El desempeño docente ejerce una gran influencia en todo el proceso de enseñanza aprendizaje para fortalecer las habilidades innatas en los estudiantes, convirtiéndose en el tema central de esta investigación. El objetivo principal es determinar el desempeño de los profesionales en Ciencias de la Educación considerando los ámbitos de la gestión: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y la comunicación, que fue realizado en el Centro de Educación Inicial Fiscal Víctor Manuel Nieto de la ciudad de Jipijapa en el período escolar 2013-2014, utilizando el método descriptivo, analítico-sintético, inductivo, deductivo, estadístico y hermenéutico; las técnicas aplicadas fueron investigación bibliográfica y de campo. Los instrumentos empleados como el cuestionario para la autoevaluación y la ficha de observación a los cinco docentes, permitió evidenciar, a través de la investigación de campo, fortalezas en el proceso de enseñanza aprendizaje, pero también debilidades en la gestión de liderazgo y comunicación, no logrando óptimos resultados escolares y obteniendo un promedio de 9,18. Ante esto, se invita a leer y conocer el presente informe sobre la gestión de los docentes relacionados con el buen vivir.

Palabras Claves. Aprendizaje, gestión educativa, comunicación, liderazgo, desempeño docente.

ABSTRACT

Teacher's performance exerts a great influence on the whole learning process to strengthen the innate abilities in students, becoming the focus of this research. The main objective is to determine the performance of professionals in Education Sciences considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication, which was conducted at the Center Victor Manuel Nieto in Jipijapa city period 2013-2014, using the analytical-synthetic, inductive, deductive, statistical and descriptive hermeneutic method; The techniques were used literature and field research, and the instruments were the questionnaire for self-assessment and observation record five teachers, these allowed to demonstrate, through field research strengths in the teaching-learning process, but also weaknesses in management leadership and communication, not achieving optimal learning outcomes and obtaining an average of 9.18. Given this, you are invited to read and hear this report on teachers' management related to good living.

KEYWORDS: Learning, education management, communication, leadership, teacher performance.

INTRODUCCIÓN

Basados en mejorar la educación, potencializar la gestión institucional y principalmente optimizar la gestión del docente, el Estado ecuatoriano ha diseñado estándares de calidad (2008) en la educación, a través de una enseñanza inclusiva, participativa, democrática, equitativa por medio de las actividades laborales del profesor cuya metodología le resulte al estudiante fácil de aprender y asimilar los contenidos con valores que contribuya no solo al área intelectual/profesional sino también a la edificación de un ser humano que conviva en armonía con el resto de la sociedad y respeto a su entorno natural.

Analizando el tema planteado se logró identificar el nivel de conocimiento, la frecuencia y la importancia que le otorgan los docentes a su rol como profesionales, como actores principales del buen funcionamiento de la educación actual. Logrando de esta forma, solucionar, replantear y aplicar los nuevos cambios que se vienen dando en nuestro país, con educación del milenio, reformada, actualizada, equitativa e igualitaria, para los niños, niñas y jóvenes del país.

Las instituciones educativas de nivel superior tienen una responsabilidad con la sociedad, específicamente en la investigación de problemáticas que afectan en el sistema educativo del país, cuyos resultados permitirán conocer la realidad social, económica, política, geográfica que inciden en que tenga una educación con poca calidad científica, por tal razón la Universidad Técnica Particular de Loja ha diseñado el Programa Nacional de Investigación, por medio de su Guía Didáctica para la Modalidad Abierta y a Distancia, orienta al estudiante en su trabajo de fin de titulación para desarrollar la investigación con su respectiva propuesta.

Esta investigación se llevó a cabo en el Centro de Educación Inicial Fiscal Víctor Manuel Nieto en el período lectivo 2014 – 2015, ubicado en la ciudad de Jipijapa, donde se obtuvo la apertura, autorización y colaboración de la autoridad mayor, los cinco docentes escogidos para aplicar el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades.

El objetivo del presente estudio fue determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación, para su caracterización y análisis, esto conlleva al cumplimiento de los objetivos específicos como fundamentan teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos; así como determinar la frecuencia con la que realiza sus diversas actividades; además describir la importancia que asignan a cada una de sus tareas inherentes a su gestión; también

identificar el nivel de conocimiento que poseen para desempeñarse en los diferentes ámbitos; analizando los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases, permitió plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente que ayudará al logro de resultados diseñados en el Plan Educativo Institucional.

Se aplicaron, los parámetros y lineamientos establecidos por la UTPL. Estuvo relacionado con la investigación de campo, realizando la encuesta a cinco docentes, que conforman el cuerpo directivo del centro educativo, así como también la utilización de los registros de observación al proceso didáctico pedagógico del docente, técnica empleada, aplicada, analizada y valorada en el proceso de la investigación, de igual manera se aplicaron los cuestionarios para la autoevaluación del desempeño docente.

Las técnicas antes mencionadas, fueron las herramientas claves en el proceso de la investigación y obtención de los datos, para poder evidenciar, las debilidades y fortalezas en cada uno de los ámbitos a conocer, del centro educativo, de aquí se desprende los resultados, análisis, conclusiones, recomendaciones y la propuesta, que se plantearan para un buen desempeño docente.

Se considera que el análisis realizado guarda relación y refleja la realidad de las debilidades y fortalezas que tenga el centro educativo, aplicando un enfoque con alto nivel de criticidad que realizó la investigadora, en este sentido, por estar inmersa en la dinámica social, existe interacción entre el docente, los niños y niñas, así como las autoridades y los padres de familia.

La tesis se desarrolló en tres capítulos:

En el **Capítulo I**, el marco teórico, permitió tener información sobre el problema enunciado, esto fue posible gracias a que se recabó de libros, revistas, material científico tomado de internet, para enriquecer el trabajo con información que permita tener un conocimiento real de la problemática y de una manera responsable y seria. Aportar con ideas, planteamientos y propuestas que sirvan de ayuda al buen desarrollo y funcionamiento de los centros educativos investigados de las distintas comunidades que conforman nuestro país, reflejados en la actualidad, con la tecnología, donde se exige una excelencia académica y pedagógica y en donde se incluya a todos los actores de nuestra sociedad.

En el **Capítulo II**, la parte metodológica sirvió para desarrollar el trabajo según lo estipulado por el reglamento de realización de tesis de la UTPL y cumpliendo con los lineamientos ya solicitados y estipulados por las normas APA, se efectuó el presente trabajo de campo

investigativo, lo cual se fundamentó, en la realización del tema, que involucra de manera directa a la comunidad y la sociedad inmersa en el desempeño de los docentes del país. En este capítulo, propuso el estudio del diseño de investigación, contexto, participantes, métodos, técnicas e instrumentos de investigación, recursos; humanos, materiales institucionales, económicos, procedimientos.

En el **Capítulo III**, resultados, análisis, y discusión la investigación de campo fue plasmada mediante las encuestas, de observación, entrevista y autoevaluación, a quienes previamente se les explicó el contenido, para que respondan los formularios con las preguntas.

Siendo el objetivo general de la **Propuesta** fomentar la gestión del liderazgo y comunicación entre los docentes contribuyendo con ello al proceso de transformación educativa, el cual mejorará la comunicación interinstitucional que posibilite con ello la integración de la comunidad educativa por el bien de la institución educativa y de la sociedad. De igual manera se pretende concienciar sobre la importancia del trabajo en equipo, algo que es de gran utilidad en las organizaciones educativas, reforzando así las aptitudes de liderazgo que todos los docentes poseen. Para luego desarrollar la guía metodológica, en la cual se incluye el decálogo sobre la gestión del liderazgo y comunicación.

La propuesta es la parte crítica-propositiva, a través de la cual la investigadora, tomando en consideración lo apreciado a lo largo de la investigación, expone la alternativa de solución que coadyuvará a disminuir el problema que se presenta a los ojos de quienes desarrolló la tesis, como una oportunidad de contribuir a fortalecer los objetivos que guían el sistema educativo del país, a través de la organización de talleres, seminarios, charlas, dinámicas y actividades lúdicas-cognitivas, logrando obtener resultados de socialización y limar asperezas entre los profesionales que integran el centro educativo, donde la participación integral y la participación,

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente.

1.1.1. Definición de desempeño docente.

Hay que considerar que el desempeño docente según cita De la Fuente(2005) “es de naturaleza compleja y multidimensional implica conocimientos, habilidades, actitudes, valores, investigación, orientación, organización, supervisión, ética, etc.”. (p.25). Para lo cual el docente tiene que entregar calidad de su tiempo, esto hace que el proceso enseñanza-aprendizaje se vea mejorada para todos los estudiantes y la comunidad educativa, contribuyendo a la formación integral del mismo, formando entes positivos que sirvan a la sociedad de nuestro país.

El propósito de todo docente es promover y fomentar al interior del aula de clases una enseñanza capaz para que los y las estudiantes puedan alcanzar perfiles de excelencia académica, algo que modele las características y desempeños tanto en el aula como la forma en que se desenvuelven en la sociedad.

Por tanto, enfatizar y replantear una formación democrática, justa, libre, con equidad en los niños y niñas del centro de Educación inicial Fiscal Víctor Manuel Nieto, debido a que se están formando en una etapa de la vida donde la receptividad es mucho mayor y que se queda en su intelecto tanto lo bueno como lo malo, prevaleciendo como es debida una enseñanza positiva.

La enseñanza implica que se lleven acciones coordinadas siguiendo aspectos metodológicos-pedagógicos que provean a los educandos del centro inicial donde se desarrolló la investigación, herramientas relacionadas con el conocimiento científico que incidan en el comportamiento socio cultural. Para lo cual se lleven a efecto actividades didácticas, lúdicas, tecnológicas que beneficien el proceso de formación inicial, esto conlleva, a el perfeccionamiento del docente en su actividad profesional, y el beneficio educativo de las y los niños.

Según lo expuesto por el autor Postic (1978) “La evaluación de la calidad del desempeño docente de los profesores considera diversos referentes” (p. 34), entre los cuales se cita administrar de forma adecuada determinadas actividades de enseñanza, así como contar con actitudes que permitan concretar determinados comportamientos, cultivando habilidades

específicas que contribuya a la formación de entes capaces de dar solución a problemas que se presenten en su vida diaria.

Las posturas condicionantes que lleven a tener como finalidad, imprimir una fuerte carga para que se propenda al mejoramiento social, económico y cultural. Se cree equivocadamente, que existe un consenso sobre cuáles deben ser los fines de la tarea educativa, cuando en realidad esto depende de la manera como las personas conciben la sociedad ideal, a cuya consecución debería contribuir el sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar una sociedad actual, justa, soberana y libre de obrar, pensar y actuar.

Se tiene implícito el concepto de calidad educativa que se requiere para enrumbar y fortalecer al país por la senda del progreso, esto tiene relación con el mejoramiento que se pide del sistema educativo, con lo cual se contribuye a impulsar y alcanzar metas donde haya igualdad para todos y todas los miembros de la sociedad de este mundo globalizado

Otro punto a considerar, radica en que para que el sistema educativo sea de calidad, se debe tomar en cuenta además de los aspectos tradicionales académicos (rendimientos estudiantil en ramas académicas como lengua y matemáticas que se miden a través de pruebas de opción múltiple) otros, como desarrollar la autonomía intelectual e intelectual de los niños las niñas y jóvenes estudiantes, dándole prioridad a una formación ética enfocada a la ciudadanía y realidad nacional del país.

Para que se haga posible los pedidos de la sociedad sobre el mejoramiento de la educación, de manera relevante en la educación inicial y que a la vez se traduce en un desempeño docente de primer nivel, que haga posible anudar esfuerzos relacionados con el compromiso de lograr la reformulación de viejos conceptos y paradigmas sobrevivientes, mismos que han contribuido al deterioro de la calidad de educación en el Ecuador.

Frente a la investigación y la aportación del tema antes mencionado, se puede concluir expresando, que son muchos los factores y por qué no mencionar las circunstancias en las que desempeña un docente, pues ya sabemos que no es una tarea fácil, requiere del tiempo y la verdadera vocación-amor que se le tenga a su desempeño profesional.

Un docente debe prepararse, autoevaluarse, debe ser realista, responsable, consiente, capaz, autosuficiente, autocrítico, mediador, juez, líder y protagonista, frente a lo que se va enfrentar, demostrar su ética por sobre todas las cosas, porque desde el momento mismo que se decide estudiar la carrera para desempeñarse como docente, se percata que nos es cualquier trabajo.

Que no es teatro, una parodia, un juego, es real, y que en el camino se muestra la verdadera cara de lo que significa ejercer la docencia, impartir esos conocimientos a nuestros educandos, incluso se lo puede palpar de una manera muy real, con las prácticas para profesional que realiza dentro de este proceso como estudiantes, entonces se piensa que es el momento propicio para darnos cuenta y preguntarnos en verdad.

¿Quiero ser un profesor? ¿Quiero ser maestro? Los factores están mencionados, y también se deben incluir el factor familiar, y factor paciencia, factor vocación, factor eficiencia y el factor pedagógico, para desempeñarnos como docentes, son primordial, sin la puesta en práctica de estos factores se piensa que no debemos ejercer una docencia, sería engañarse y por lo tanto no sería ético, justo por sobre todas las cosas.

Según Danoff (1981) desempeño docente es: “el papel desempeñado por el maestro, junto con todos los niños es de capacitarlos para que se sientan competentes, para que adquieran habilidades y para que ellos mismos se vean como seres humanos eficaces” (p. 14).

La aplicación de técnicas lúdicas, vivenciales, críticas, positivas, actuales, lograrán en el docente un estímulo constante para fortalecer habilidades innatas que les servirán en su vida profesional y/o empresarial, logrando cumplir con las expectativas que la sociedad demanda. Así lo expresa de manera clara, García (2012) y expone que “tanto la índole moral como la racionalidad propias del fenómeno educativo imponen a los educadores la necesidad de reflexión sobre la propia práctica profesional” (p.187).

En cada tema dictado, en cada lección aprendida, en cada tema expuesto, en cada clase desarrollada se debe enfatizar al estudiante el mensaje subliminal sobre lo objetivo, real, ya que debe imperar en cualquiera situación que viva o experimente, tanto en su vida personal y más aún en su vida profesional, que entre más altos son sus resultados más debe primar su honorabilidad, su honestidad, su justicia, su eficacia, su autenticidad e integridad, sus valores, como sello de garantía antes los ojos de los demás.

También García (2012) manifiesta:

Porque todo profesor debe estar preparado para ejercer un juicio razonable acerca de que o como enseñar mejor, para hacer aportaciones substanciales en temas educativos de interés general más allá de los límites concretos de su materia o lugar de trabajo (p. 17).

Dado los conceptos enunciados se puede mencionar que un verdadero maestro es quien tiene la verdadera vocación y amor por lo que hace en la vida, ya que ser un docente implica mucho más que una obligación o una necesidad es un apostolado al cual dedicarle mucho tiempo. Es asumir una responsabilidad, muy grande, por el hecho de elegir ejercer la docencia, tenemos que saber ser, saber hacer, para luego enseñar y poner en práctica, con una auténtica mística y conocimientos del rol que se va a desempeñar, por parte de las personas que eligen ser un docente.

Los resultados obtenidos indican cual ha sido el desempeño del docente, el tiempo dedicado a ejercer su función, la metodología aplicada, las herramientas pedagógicas empleadas en cada proceso de aprendizaje, el control no solo en los estudiantes sino en la ejecución de su planificación, y conocimientos, esta conseguirla a través de la práctica del diario vivir con los educandos.

Su interés y enfoque como profesional en la rama de la docencia, debe ser siempre en la actualización profesional, para aprender nuevas formas de enseñanzas pedagógicas, tecnológicas e innovadoras y lograr mejores resultados en sus estudiantes, obteniendo como efecto educandos y seres humanos capaces de alcanzar y lograr todo lo que se propongan en la vida y que éstos recepten la mayor cantidad de conocimientos científicos-actual, para una sólida inserción social y laboral, futurista, priorizada, en el entorno donde se desarrolla, como seres humanos útiles al servicio de la comunidad.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

En los profesionales de la rama de educación, son diversos los factores que tiene que enfrentar y experimentar, son distintas las circunstancias y situaciones a las que deben resistir día a día un educador en el lugar de trabajo o institución a la que pertenece y para resolver éstas situaciones tiene que saber actuar, mediar, pensar, analizar, y saber hablar,

porque de esto resultado beneficio o no en su desempeño como profesional en Ciencias de la Educación.

En los actuales momentos en la reforma de la educación en nuestro país ha dado un giro de 380 grados, existen brechas grandes entre la realidad y los papeles, pues se señala que la educación está avanzando, que ha cambiado en comparación al siglo pasado, pero falta mucho por hacer y mejorar, en referencia a los factores de influencia para llevar a cabo un buen desempeño laboral en las instituciones educativas.

Por lo general estos factores inciden en el trato que reciben los educadores, por parte de los directores o rectores, padres de familia, alumnos, entre compañeros de trabajo, creando un ambiente hostil, dentro de su accionar, y esto se refleja en el tipo de relación, comunicación y liderazgo que se aplique en la institución educativa; y a pesar de dichas situaciones el profesor trata de asimilar con lo que está escrito en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) en su capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de las y los docentes. Artículo.10.-**Derechos.**- literal e. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;(p.14).

Pero no todo es gris, porque el actual gobierno está trabajando en modernizar-transformar la educación creado plataformas educativas, para el avance y desarrollo de todo el sistema educativo, aplicando nuevos modelos y conceptos pedagógicos y tecnológicos, para que vuelva más práctico la enseñanza y se logre un mejor aprendizaje en los alumnos, logrando cumplir con las metas propuestas diseñados en la Plan Educativo Institucional.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Señala Varela (1995) que “la formación inicial magisterial no solo debe proporcionar formación básica sólida en conocimientos de contenidos” (p.103), a ello se suma que debe aplicar pedagogía relacionada en base a contenidos y conocimientos pedagógicos, así como también que conlleve el desarrollo habilidades para que puedan tener aptitudes reflexivas e investigativas.

La formación de un docente implica complejidad, lo que trae consigo grandes desafíos y retos que posibiliten transformaciones, cambios, para lo cual se deben otorgarles

herramientas modernas para que adquieran la mayor cantidad de conocimiento, que vayan de la mano con aptitudes que motiven al emprendimiento y la creatividad.

Su actualización profesional con teorías y experiencias nuevas de otros expertos, deben alimentar el espíritu de ser docente, de transmitir a sus discípulos la importancia de construir sus sueños, de estudiar, de progresar, de ser responsables con la sociedad, no solo con dictar clases o tomar evaluaciones, sino a través de su actitud frente a los pequeños y grandes inconvenientes personales y laborales, y una capacidad de crear estrategias que les permita salir victoriosos de situaciones difíciles, aprovechándolas para lograr el éxito.

Esto abre un mundo de posibilidades que indiquen a crear una profunda reflexión sobre el trabajo que desempeñarán en el futuro, así como los contextos en que tendrán que conducirse. Para esto, se debe entender las características y aquellos problemas que se presentan en la formación docente, todo lo cual tiene que remediarse por parte de los docentes universitarios y que lo seguirán ampliando en la preparación diaria, a través de actividades como ser autodidactas, capacitaciones, entre otros.

Cabe Recordar la recomendación de la Conferencia Mundial Educación para todos (Tailandia, marzo de 1990) en la que se recordaba “la formación de profesores polivalentes a fin de conseguir una articulación entre la educación formal y la no formal”, insistiendo en “la unión entre formación inicial y permanente en la ocupación” (Epotu, 1992, pág. 88).

En este sentido, se comienza por señalar que “el currículo se convierte en un eje clave para la reflexión sobre el para qué, de la formación que orienta perspectivas de análisis sobre el qué y el cómo de la formación docente”, así lo describe Álvarez(2008, pág. 100).

La educación de los futuros profesionales en ciencias de la educación y los titulados no solo se basan en teoría, la práctica es fundamental para su correcta aplicación técnica de lo que el niño y/o la niña debe aprender. Es así que los representantes de los organismos educativos de los gobiernos centrales diseñan y rediseñan las nuevas mallas curriculares de las carreras de ciencias de la educación, que todo esté acorde a la realidad social, económica, y política para no dejar un vacío en los docentes y que éstos a su vez no los transmitan a los estudiantes.

La vocación va unida a la formación y a la educación, estos tres factores no pueden estar separados si se desea lograr óptimos resultados en el sistema educativo, el desempeño de los docentes no solo está en cumplir leyes y llenar requisitos impuestos por el sistema, también tiene que ver con la actitud y aptitudes en todo el proceso para lograr una actividad diaria con eficiencia y calidad.

Se puede concluir el tema, diciendo, y asumiendo que de la formación inicial, el tipo de formación, la causa, la motivación y la verdadera, disposición y amor por el rol que se va a desempeñar, depende el papel en el cual nos vamos a desenvolver, es que debemos asumir el compromiso y tomarlo con mucha responsabilidad y seriedad, saber en lo que nos vamos a convertir, y que, del tipo de educación y orientación que recibamos va a depender mucho que, seamos docentes de calidad con calidez.

Pensar que el docente se convierte en una verdadera persona de gran valía, con esa verdadera mística de ayudar, colaborar, servir, orientar, enseñar, aprender, empezando siempre, con lealtad y compromiso, con el entorno, con la familia, con la comunidad y con los alumnos, para poder dar un aporte y contingente, donde el único afán y objetivo sea el sentirse seres humanos capaces y mejores, útiles a la sociedad a la cual pertenecemos.

1.1.2.2. Motivación.

Según indica Stephen (2000) “Motivación es la voluntad para realizar grandes esfuerzos para alcanzar las metas de la organización, con la condición de que el esfuerzo pueda satisfacer alguna necesidad individual” (p. 313).

El cumplimiento de metas y lograr lo que se anhela está impulsada desde una motivación interior que se descarga o se centra en el esfuerzo, la constancia y la tenacidad que el individuo desarrolla en el trabajo diario, que le da como resultado la complacencia no solo cuando se obtiene algo, sino en todo el proceso que logró un resultado esperado y en muchos casos más.

Sin embargo lo que sabemos acerca de este tema como cita Lancaster (1972) “La motivación es el resultado de la interacción entre una persona y una situación. Sin lugar a dudas, la motivación de las personas no tiene la misma fuerza siempre, pues su motivación varía de una situación a otra” (p. 315).

Las dificultades son fuente de inspiración y motivación para muchos seres humanos, lograr superar toda probabilidad de supervivencia y logro de metas que para el común denominador se dan por vencidos en el primer fallo de intento. Su fuerza interna y su convicción permiten que cumplan con lo que se han propuesto, fortaleciendo su carácter y desarrollando habilidades dormidas o escondidas que contribuyeron a crecer y mejorando las decisiones que le favorecieron en todo el proceso vivencial.

Uno de los primeros enfoques fue el de Thorndike (1911) quien indica “Todos tendemos a repetir aquellos actos por los cuales hemos obtenido recompensa, y a evitar aquellos por los que hemos obtenido castigo” (p. 1).

La motivación, es una cualidad que debemos poseer todos los seres humanos, ya que esta depende nuestro desempeño y desenvolvimiento en nuestro diario vivir, siendo un gran recurso educativo que debe ser aprovechado, debido a que la vida como maestro es muy rica en experiencias y situaciones que les toca lidiar en el quehacer docente cotidiano, tales como: asistir a reuniones, visitas que atender por parte de los representantes de los niños y niñas, de autoridades, sumado a la actividad propia en la unidad educativa donde se desempeña.

Según Koontz y Weihrich (1993) la motivación “es hacer que las personas realicen actividades que ayuden al logro de la misión y las metas de un empresa, de cualquier departamento o de alguna otra unidad organizada dentro de ella”. (p. 339).

Toda persona que está al frente de una organización, o la tarea de dirigir a un grupo determinado de personas, debe saber cómo conducir a las personas que están bajo su responsabilidad, despertar o inculcar en todos ellos, esa motivación que impulsa a ser de algo ordinario a cosas extraordinarias, que no solo cumplan la satisfacción de otros y la propia, especialmente por haber hecho algo fuera de lo común sirviendo de ejemplo para quienes los observan o de quienes dependan.

Hay docentes que descuidan las repercusiones positivas y el alcance que tienen ellos en la formación del estudiante, algo que pasa por la desmotivación en la cual caen muchas veces, producto de su agitada vida, esto es algo que no pueden permitirse, debido a que los estudiantes como buenos receptores se percatan del estado de ánimo de sus profesores; mucho más si tratan con niños y niñas de educación inicial.

Es en esta edad, donde hay que enfatizar en la motivación, hacerles entender que están en un mundo donde descubrirán muchas cosas, donde juegan un rol importante, que sus padres tienen, puestos en ellos están las esperanzas de un futuro mejor.

La creatividad del docente influye en la creatividad del estudiante, no se puede desaprovechar la receptividad del niño o niña y joven, sacar los factores motivacionales que terminan incidiendo en el comportamiento creativo, cognitivo, psicosocial, psicomotor, de los mismos.

Los docentes deben estar inmersos en un mundo lleno de tecnología, estar bien compenetrado y comprometido a interrelacionarse mucho más con sus estudiantes, debido a que hay mayor cantidad de herramientas educativas-pedagógicas, tecnológicas y actuales, las cuales se relacionan directamente con abrir espacio a nuevas ideas, a crear pensamiento reflexivo, a vivir en su mundo de sueños.

Es decir, no se trata únicamente de que estén al frente de sus estudiantes, repetirles ideas de otros, por el contrario hay que dialogar, motivar, compartir, hacerlos participar a que expongan su criterio, identificarse con el tema que se trata, evaluarlos utilizando métodos distintos a los tradicionales. Para lo cual, en cada clase se le presenta la oportunidad de optimizar el tiempo, con la finalidad de que se adentre en tópicos como la motivación y en un corto plazo, permitirá obtener resultados que terminan favoreciendo a toda la comunidad educativa.

La inteligencia motivacional es un factor, que si la maneja de forma adecuada, creará y generará un ambiente lleno de estímulos positivos, mismos que generen un clima propicio, que logre la integración total de todos quienes están en el aula y lo reflejen en el entorno donde se desarrollan. Además el docente, no debe dejar de aplicar de forma práctica, directa y objetiva los contenidos, modelos y tener carencia profesional, desligarse con la realidad que se vive.

El profesor como cualquier otra persona está en la obligación de satisfacer necesidades básicas o primeras del ser humano, así como también necesidades secundarias que pueden variar según su edad, sexo y condición social y geográfica. Éste debe intensificar su motivación para crear un ambiente favorable por el logro de sus metas.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Ainscow et al (2001), citado por Torrego (2013) mantienen que “los maestros tratan a los alumnos con justicia y con respeto, trabajar para entablar unas relaciones cooperativas y de apoyo”(p. 31) demostrando así la preocupación por las necesidades, que al ser cubiertas implican el consabido bienestar de los y las estudiantes, dando por tanto responsabilidades significativas en lo que atañe al marco de coparticipación que debe primar en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Pero hay que tener en cuenta que relación profesor-alumno tiene dimensiones o manifestaciones pre-establecidas así lo menciona, Morales (1998 las reduce a “el tipo de relación comunicación personal para reconocer éxitos reforzar la autoconfianza de los alumnos mantener siempre la actitud cordial y respetuosa”. (p. 36).

Conocer las necesidades comunicacionales de sus alumnos es fundamental para lograr conocer sus debilidades internas que le impiden exponer sus dificultades de aprendizaje, esta confianza de comunicación entre ambos puede generar una estimulación gratificante para mejorar su rendimiento intelectual llevándolo a inspirar un mejor futuro fortaleciendo buena relación con los demás.

Según la interpretación y estudio de Torrego por la calidad de las relaciones interpersonales, este autor interpreta que “el ambiente debe dar seguridad, paz y confianza para que los alumnos sepan que se debe trabajar, pero en buena convivencia” (p.179).

Una convivencia saludable, armónica, sin discriminación, con equidad, inclusiva, con calidad y calidez, es así donde se debe desenvolver el niño y la niña, no solo en el aula de clase, o en las instalaciones de la institución educativa, también debe disfrutar de una buena convivencia en su entorno familiar y social. Este entorno crea y estimula en el estudiante hábitos de coexistencia, de estudio, de relacionarse e integrarse a una sociedad sin ningún inconveniente que lo beneficie para toda su vida.

La relación del profesor con sus alumnos va a estar condicionada por la percepción que tengan de él. Pueden influir en la percepción y, por tanto en la interacción, la clase social de procedencia, los modales de educación que se perciban en él, la raza, el sexo, la estructura familiar, etc., Gomes (2007). “Consecuencia de esta percepción puede ser la adopción por

parte del profesor de una de estas cuatro actitudes, a partir de las cuales, se van a concretar distintos tipos de interacción: apego, indiferencia, preocupación y rechazo” (Díaz Agudo, 1985, citado de Gomes, 2001; p. 37).

Sin una excelente relación profesor-alumno, se formaría un caos, una mala enseñanza-aprendizaje, no sería ético, y depende mucho de las pautas de educación y el entorno en que se imparten las clases. Es vital el mantener el equilibrio siempre, ser parcial, y legal, para poder llevar una relación estable, tranquila, sincera, confiable a gusto, de respeto, mutuo en ambas partes, solo así podemos mantener y llevar una verdadera relación profesor- alumno.

La relación profesor-estudiante implica no distanciarse con los últimos de los nombrados, así como con los representantes de los mismos y con las autoridades, debido a que si se presenta esta ausencia, el docente no puede coordinar todo lo planificado, lo cual induce no solo a la reducción del contacto con la comunidad educativa, sino con la sociedad en sí. Por el contrario hay que mantener un trato personalizado, que da valor agregado al trabajo, motivar a los estudiantes es parte de la relación del docente.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La escuela es la segunda casa de los estudiantes, es decir, donde aprenden de personas que han tenido una formación académica, se convierten en aprendices y los docentes en sus mentores, quienes los guían por ese sendero mágico del conocimiento que vive en libros, cuentos, en el idioma, en las matemáticas; donde aprenden en base a prueba y error, divirtiéndose, donde el aprendizaje es como una enfermedad contagiosa.

En la santa escritura, la Biblia(2003), expresa en Proverbios 22:6 “Instruye al niño en el camino correcto, y aun en su vejez no lo abandonará” (p. 339). La instrucción hacia una vida sana administrada con sabiduría, no viene solo de parte de los miembros de la familia, también es responsabilidad del resto de los miembros de la comunidad educativa donde éstos se desenvuelven la mayor parte del día. Su formación esta entrelazada entre la escuela y la familia, ambos fortalecen el cumplimiento del anhelo de una sociedad que cada días más exige a su pueblo responsabilidad social, espiritual, económica, y política.

Freire (1994) indica:

La tarea del docente es placentera y a la vez exigente seriedad, preparación científica, preparación física, emocional, afectiva....Es una tarea que requiere, de quien se compromete con ella un gusto especial de querer bien, no solo a los otros, sino al propio proceso que ella implica (p. 194).

Lo placentero lo podemos mezclar con lo transparente y bajo este sustento las buenas acciones, es así como se puede describir, la relación familia- escuela, debe ser siempre transparente, lead, cordial, honesta, justa, responsable y respetuosa, ante lo que somos, decimos, y hacemos, buscando el gusto y estabilidad emocional que prime en las instituciones educativas, con el apoyo del entorno familiar y obtener resultados fiables y positivos en los educandos que integran nuestra sociedad dentro y fuera del País.

Confirmando los resultados de Rodríguez (2001) esta reseña, “que gran parte del tiempo dentro del aula lo utilizan los docentes en actividades punitivas” (p.64), algo que está fuera del contexto por parte de los docentes, debido a que tener actitudes represivas para con los y las estudiantes no forma parte del currículo actual, por el contrario se necesita que los maestros sean críticos, reflexivos, analíticos, flexibles, comprensibles, con capacidad de ser formadores de espíritus creativos-analíticos, debido a que la sociedad requiere de entes útiles en aprendizajes y conocimientos, con una raíz fuerte, segura y recta.

Además, como es conocido por todos, que la familia es considerada como la institución fundamental de la sociedad, la cual está organizada y orientada para satisfacer los requerimientos de cada uno de sus miembros, contribuyendo a la vinculación con el entorno social. Por tanto es de gran importancia las relaciones que la familia tiene con otras instituciones, así como con la sociedad; en este sentido, es necesario hacer referencia a la vinculación existente que tiene con la escuela, misma que desempeña un rol de gran relevancia en los procesos no solo de socialización.

También de desarrollo sobre el conocimiento que adquiere la niña y niño, además de la adquisición de destrezas, habilidades y de competencias, con lo cual está respondiendo a las demandas que la sociedad exige. Al haber socialización por parte de la familiar, se fijan una serie de conductas para con los niños y niñas, sumado a las expectativas familiares que logran condicionar la conducta de los y las estudiantes, bajo esa perspectiva la escuela, tiende a constituirse en un referente de gran importancia para las familias que esperan más en cuanto a la educación y formación de sus hijos e hijas.

La familia y la escuela vienen a ser parte crucial para que los niños y niñas sean entes que puedan insertarse a la sociedad, siendo la primera de las nombradas, el primer mundo social que la niña y el niño encuentran y del cual aprenden las primeras lecciones, mientras que los miembros de la misma, son el espejo donde empiezan a verse, lo cual permite deducir, que la familia se constituye en el pilar de mayor relevancia para el desarrollo y progreso de los más pequeños. A más de lo citado, la familia es la que introduce a las niñas y niños a las relaciones interpersonales, proporcionándoles las primeras experiencias de vida.

De esta manera, el entorno familiar se convierte en el primer grupo humano que otorga grandes e intensivas experiencias en el ámbito social, mismas que se dan al interior de la familia, lo cual forma el basamento de su personalidad, habiendo un proceso de transmisión socio-cultural que consiste en introducirlos en las pautas, normas y valores que deben tener, esto en el futuro permitirá que vivan de forma autónoma en la sociedad, con los valores que hagan de ellos seres responsables.

A pesar de que los padres y madres no pueden determinar completamente el curso del desarrollo social de sus hijos e hijas, muchas dimensiones de su conducta y personalidad como actitudes, intereses, metas, creencias y prejuicios, se adquieren en el seno familiar. Lo que los niños y niñas aprenden de sus padres no es simplemente el resultado de lo que ellos les han enseñado, sino que reciben también influencias de otros miembros de otros grupos sociales vinculados a la familia.

De allí que la personalidad posterior dependa de las influencias de los distintos ambientes durante los primeros años de vida. La familia es también la esfera de la vida social donde se aprenden por primera vez los tipos de conductas y actitudes consideradas socialmente aceptables y apropiadas según su género. Es decir, en la familia se aprende a ser niño o niña.

Y es la escuela que forma y fortalece la disciplina, la responsabilidad, el orden y hábitos que se han iniciado en los hogares, pero por asunto de tiempo de sus progenitores o de quienes nos crían, no pueden ocuparse de todo y transfieren dichas tareas a los profesores y las instituciones educativas, para lograr en un período de tiempo, lo que se anhela como padres y/o representantes legales.

1.1.2.5. Organización institucional.

La organización escolar es susceptible de ser analizada en varios niveles, recíprocamente relacionados como una teoría de la escuela y de su organización, para Weber (1987) la organización institucional “es esencialmente algo instrumental, cuya naturaleza vicarial hace que pueda estar al servicio, también, de intereses y objetivos muy diversos” (p. 35).

Las organizaciones plantean un objetivo común, una misión y visión para el servicio de todos los demás, sin fines de lucro, formadas por personas que su naturaleza es la asistencia hacia los más necesitados o a los sectores más vulnerables de una sociedad. Cumplen leyes, brindan informes, adquieren responsabilidades, se trazan metas, diseñan programas de beneficio social, generando cambios en los beneficiarios y en toda la comunidad.

La problemática antes mencionada, nos habla de una organización institución, que los seres humanos la podemos transformar en un Crisol, en la cual, se funde, el funcionamiento, conocimiento, organización, desempeño, cumplimiento, y ejecución de una institución, de manera especial si es educativa, donde debe primar el orden, el conocimiento, los fundamentos, los objetivos, la misión y la visión, para lo cual se van a obtener una verdadera institución de excelencia, de calidad y calidez, para el bienestar, de los educandos y comunidad en general que en este caso se constituye en el principal objetivo, y de manera directa, con los niños y niñas de educación inicial.

Para Chiavenato (2006) la organización de una institución es “el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos pertinentes de su administración y establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno”. (p. 142).

Si existe una crisis institucional, esta radica en que todos trabajan desunidos, sus objetivos y funciones van en distintas direcciones por el desorden y la mala relación que existen entre sus miembros, nunca llegará a cumplir las metas establecidas a nivel institucional, cada área, cada departamento debe ir entrelazado por un bien común, asumiendo cada uno sus obligaciones y responsabilidades tanto para la organización institucional como para todos los integrantes de la comunidad educativa. De igual manera, los recursos con los que cuenta o consigue la institución debe ser distribuida de acuerdo a sus necesidades y requerimientos

para ejecutar acciones que beneficiaran a la administración de las autoridades como a administrar las clases dentro de las aulas pedagógicas.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Los educadores, inspirados en políticas educativas, son necesarios y urgentes en el que hacer educativo actual, si bien no ignoramos la respectiva problemática que se podría engendrar, así analiza Sophia; colección de filósofos de la Educación (2007) “En efecto, la política educativa es espacio de deliberación respecto al porvenir de nuestra sociedad, que hemos de reinventar día a día” (p.151).

Así mismo se ha manifestado “que el debate contemporáneo sobre la reforma educativa esta confusa y desviada por una confusión básica” (p. 167), tomándose en consideración que el Ministerio de Educación se encuentra aplicando una serie de acciones contempladas en el mejoramiento de la calidad de la educación, como por ejemplo la implementación de escuelas del milenio, con todos los componentes que ello implica.

De la Constitución 2008 de la República del Ecuador nace la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural publicado en el Registro Oficial en el 2011 y el Reglamento a la LOEI publicado en el año 2012, donde se describen las nuevas políticas, funciones, objetivos, responsabilidades, obligaciones y derechos que tienen los directivos, los docentes, los estudiantes, padres de familia, en sí toda la comunidad educativa, que han sido aplicada desde su publicación pensando específicamente en los estudiantes, esperando que los futuros profesionales brinden soluciones a los problemas que enfrentan los ecuatorianos y el mundo, soluciones basados en investigaciones, ensayos y experimentos regulados y normados para no perjudicar ni dañar a otros.

El y/o los docentes tienen la obligación y la responsabilidad de realizar investigaciones dentro de su contexto, cuyos resultados permitirán el planteamiento o replanteamiento de nuevas políticas educativas que contribuyan a fortalecer los planes de estudio, las regulaciones de las administraciones educativas, la implementación de estrategias metodológicas, la utilización de otros recursos didácticos, especialmente a respetar y valorar el contexto y la naturaleza donde se desenvuelven los estudiantes, que ejercen mayor influencia sobre su formación y perspectiva de vida.

A raíz del año 2007 que la república del Ecuador inicia procesos de cambios profundos, estructurales, en los ámbitos políticos, sociales, económicos y financieros, se empieza en el sistema educativo causando una revolución y creando resistencia entre sus miembros y protagonistas, que estaban acostumbrados a la educación tradicional que la cual tenía al país en una desmotivación para creer y fomentar una educación de calidad y calidez como lo indica el actual gobierno, al crear leyes y reglamentos brindando a la oportunidad a muchos ciudadanos de ser parte transformadora de un nuevo estado, siendo incluyente, estableciendo la gratuidad, respeto e igualdad de género, con equidad para la diversidad de nacionalidades ecuatorianas para que puedan aprender y educarse en centros educativos estatales.

1.1.3. Características del desempeño docente.

El actual modelo de enseñanza aplicado en el país, representa los campos prioritarios en los cuales el docente despliega su labor, define los aspectos básicos en cada uno de ellos y articula de manera coherente las diversas acciones, en función de los procesos de gestión que realiza. El cambio de calificación, por el anterior que se tenía es un claro ejemplo de los cambios para el desempeño docente en el país.

Marcelo y Vaillant (2009) identifica las características que tienen un efecto positivo en el desempeño docente las siguientes: “la formación y certificación, simulaciones, juegos de rol, estudios de casos, la responsabilidad, estabilidad emocional y el empleo del método descubrir-investigar” (p.66).

Más reciente Vaillant (2006) analizaron algunos estudios donde se refiere que “se trata de docentes comprometidos con su labor, que manifiesten amor por los niños y adolescentes, con conocimientos pedagógicos adecuados, que tienen habilidades intelectuales y competencias didácticas” (p.66).

Cada individuo es un mundo, es único e irrepetible, tanto físicamente, intelectualmente, lo que significa que la manera de pensar y proceder, también es única, esto será de acuerdo a las circunstancias y características que posea cada persona. Es por eso que las pautas de crianza y educación juegan un papel primordial desde que nacemos y crecemos, jugamos un rol en la sociedad a la cual pertenecemos, y que debemos servir, cuidar, apoyar y orientar, para juntos formar parte del buen vivir, que por derecho nos corresponde.

Las características que posea un docente de educación inicial es más relevante todavía, pues tiene que dirigir y enseñar a los niños en sus primeros años de educación, lo quiere decir que de ellos como docentes, depende las primeras pautas de educación, que aprendan los niños del futuro, sus características deben ser utilizada y aplicada con mucha cautela y sobre ser realistas ante la gran responsabilidad que se enfrenta.

Ser esa fuente de energía que lleven todos los días a un salón de clase, su característica primordial es la luz con la que iluminan y brillan ante las circunstancias que enfrenten, ser positivos siempre, luchadores, parciales, legales, y predicar y practicar con el ejemplo, ya que somos un modelo a seguir de los educando a nuestra cargo.

Así Quintasi (2006) trabajando con las siguientes dimensiones obtuvieron seis factores, que incluyen en el proceso de enseñanza.

- 1.- Entusiasmo-preocupación por la tarea docente.
- 2.- Amplitud de tratamiento de los temas de los presentados
- 3.- Organización de la tarea
- 4.- Fomento de la interacción con los alumnos
- 5.- Valoración del aprendizaje por parte del alumno
- 6.- Adecuación de la evaluación al desarrollo de la clase. (p. 92).

Frente a la investigación y la aportación del tema antes mencionado, se puede establecer, que son muchos los factores y por qué no mencionar las circunstancias en las que desempeña un docente, pues ya sabemos que no es una tarea fácil, requiere del tiempo y la verdadera vocación-amor que se le tenga al trabajo. Es por eso, que se expresa que, un docente debe prepararse, autoevaluarse, debe ser realista, responsable, consiente, capaz, autosuficiente, autocrítico, un protagonista, frente a lo que se va enfrentar, demostrar su ética por sobre todas las cosas, porque desde el momento mismo que se decide estudiar la carrera para desempeñarse como docentes, se percata que nos es cualquier trabajo.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes. Contribuyendo al aporte de estudio e investigación se encuentra el Ministerio de educación del Ecuador, Estándares de Calidad educativa (2012), cuya dimensión está conformada por tres descriptores generales de desempeño docente, tan necesarios para su desarrollo profesional:

(1) Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber,

(2) colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y,

(3) reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes (p.17).

Es decir que su relación con la sociedad no solo está dentro de un aula de clases, está utilizar las herramientas que se les brinda en el proceso de su actualización profesional, como es la investigación para brindar al resto de sus colegas y otros profesionales las necesidades y oportunidades encontradas en su contexto que pueden ser aprovechados para mejorar su rendimiento laboral y por ende beneficiarse quienes los escuchan.

Así también es un gran desafío colaborar y despertar en el resto de las personas, lograr que colaboren con los proyectos y las actividades que se ejecuten en los distintos programas y eventos académicos que se lleven a cabo en bien de sus estudiantes. Estimular la labor de los miembros de la organización, cambiar su actitud y evaluar los resultados en función de los objetivos y el impacto que tienen en sus aprendices para bien sus vidas y el futuro que ellos diseñan a raíz de los cambios positivos de sus docentes.

Se define el concepto de desarrollo profesional como “un proceso de formación continua a lo largo de toda la vida profesional que produce un cambio y mejora de las conductas docentes, en la forma de pensar valorar y actuar sobre la enseñanza” De Miguel citado por Villa, (1996, pág. 96).

El desarrollo profesional, por tanto, está orientado al cambio en el pensamiento y en las conductas relacionadas con la enseñanza; tiene una perspectiva de mejora continua. (Mingorance y Estebaranz, 1992, citado por Villa 1999) “entiende el desarrollo profesional como un paso en este proceso” (p.2). Es decir, los profesores son agentes activos de su propia profesionalización. Poseen un conocimiento que se caracteriza por ser experiencial, personal y grupal en la medida en que participan en una tarea común con otros compañeros con los que contrastan las propias ideas.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La familia aporta a la escuela el código lingüístico, elaborado o restringido, que el niño lleva consigo, según no indica Rael Fuster ((2009)) “De aquí la influencia de la familia, como agente configurador de códigos lingüísticos, en el éxito o fracaso escolar” (p. 141).

Se ha defendido que los padres de familias y los docentes comparten la educación de los niños y las niñas que asisten a las respectivas escuelas, logren coordinar para que haya mejoras que redunden de forma positiva en el desarrollo infantil. No cabe duda de que la existencia de los canales de coordinación, así como de participación mutua, es decir entre ambas partes, puede ser una fuente de ir y venir de forma permanente, de tal modo que el proceso fisiológico, psicológico y social el niño sea un ente apto para que tenga cabida en el contexto que esté acorde a su desarrollo.

En este marco y de acuerdo a lo manifestado por Editorial Laboratorio Educativo (2003) sostiene que “el tema de las relaciones familia-escuela cobra un sentido nuevo” (p.105) debido a que las relaciones tienen que ser cordiales, fluidas pero sobre todo transparentes, solidas, que hagan posible el constructivismo de una sociedad nueva, lo cual influye en que la práctica educativa siga modernizándose y este acorde a los estándares internacionales exigidos.

Con todo lo dicho, los educandos y educadores, tienen que mantener de manera directa canales de comunicación que promuevan la normal convivencia de toda la comunidad, ya que los docentes son los formadores de niños, niñas y jóvenes, que con su correcto accionar hagan frente a la problemática que se vive, en el ámbito educativo.

Formar una trilogía con un denominador común, el bienestar, con equidad y pertinencia, bajo preceptos de una sociedad que quiere cambiar, donde no solo se resalte la falta de valores y desarrollo en la comunidad, sino por el contrario que sean los valores y las costumbres de nuestro ancestros los que rescaten el buen vivir para todos los individuos que integran la sociedad.

Si bien es sabido que los primeros formadores, de las pautas de educación somos los padres y familiares, no es menos cierto que la sociedad y comunidad en general, ayudan y aportan a esa educación y formación de nuestra niñez. Ya que del entorno en el que se desenvuelve y se cría un individuo, depende su formación, educación, para que sea un ser humano útil a la sociedad, es por esta razón que la familia, escuela y comunidad en general debemos ser un crisol, de fortaleza al servicio de la niñez infantil.

Se puede concluir, afirmando que de la relación que tengan las instituciones educativas con los padres y madres de familia, será algo vital para que puedan darse buenas prácticas educativas, en pos de la mejora y bienestar de los niños y niñas que se educan, siendo algo de mutuo acuerdo y cordial entendimiento, llevando a la práctica y ejecutando las pautas de educación que deban estar apegadas a lo dictado y normado en las leyes.

1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.

Los factores y elementos que componen todo currículo inicial deben necesariamente tomar sus características de un conjunto de fundamentos (a modo de fuentes) le entreguen las bases teóricos-empíricas esenciales para su existencia y determinación. De acuerdo con lo citado, los fundamentos de la práctica docente según Peralta (1996) son “fundamentos humanos, fundamentos materiales, fundamentos técnicos” (p.10).

Dentro de este tema se encuentran los fundamentos generales del currículo por el cual se guían los parvulario, a decir del mismo autor son “fundamentos filosóficos, fundamentos psicológicos, fundamentos socio – antropológicos – culturales, fundamentos ecológicos, fundamentos biológicos, fundamentos religiosos, fundamentos pedagógicos” (p. 12).

En toda fundamentación curricular se debe tener presente que cuando se pretende realizar una educación, esta se caracterice por ser humana, ya sea que estas respuestas se

busquen a la luz de las distintas corrientes y posturas filosóficas ya consignadas como pueden ser entre estas: idealismo, existencialismo, pragmáticos u otras.

Se debe tomar muy en cuenta los fundamentos pedagógicos ya citados anteriormente, cuando de ejercer una práctica docente se trate, pues de su correcto conocimiento, aplicación y ejecución dependerá, una excelente abordaje y resultado, en los todos los profesionales.

Los fundamentos humanos deben primar en la medida de la aportación, capacidad y desempeño que tengan los docentes, nacionales o internacionales, pues el desempeño docente no solo se la aplica en nuestro país, sino a nivel mundial, es por eso que se hace un llamado de emergencia, dirigido a los gobernantes, y mandantes, a que hagan conciencia y prioricen la universalización, de la preparación y actualización de los conocimientos en los docentes, bajo el sustento de una excelente profesionalización.

De esta manera se lograra brindar una educación infantil para los niños y las niñas menores de cinco años una educación igualitaria, pluralista, involucrando directamente a la familia, escuela y comunidad, sin excepciones, ni distinciones de etnias, raza, color.

1.2. Gestión educativa.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Chabolla (2001) afirma que “la gestión de la educación se refiere a la naturaleza de las formas administrativas suficientes, certeras, adecuadas y sobre todo válidas que permitan lograr los resultados buscados” (p. 22), es decir, consiste en la manera en que se administran, en el sentido más notable y completo que implica esta frase.

Quintasi (2006) define a la gestión educativa como “forma de interacción social, de comunicación y relacionamiento horizontal” (p. 52), donde están involucrados todos quienes forman parte del entramado del quehacer educativo, para lo cual se emplean diversos recursos, métodos y estrategias que hagan posible la consecución de un fin.

Para González (2006) “la gestión educativa es la habilidad de articular a todos los actores institucionales para realizar procesos de transformación que tiene como finalidad mejorar fortalecer y desarrollar capacidades para lograr objetivos” (p. 132).

En lo que concierne a este tema, cabe recalcar que tiene gran influencia en el desempeño, docente, por cuanto la gestión educativa, permite que se cumplan con la evaluación de la calidad del desempeño docente, donde la especificidad de las actitudes, con las cuales se concretan ciertos comportamientos y determinadas habilidades depende del modelo de formación docente, de la conceptualización de la práctica del mismo y del marco conceptual en que la educación se sustenta, factores que en su conjunto permiten definir de forma idónea el tema educación en el Ecuador, lo que hará posible que el país en un tiempo determinado empiece a transitar por la senda de aquellas naciones que apostaron por la educación como eje transversal.

1.2.2. Características de la gestión.

Como características específicas de la correcta gestión que guía hacia el resultado de la calidad educativa, se incluyen algunos puntos, dentro de los cuales Lavín (2007) “identifica el liderazgo profesional, la visión y las metas compartidas” (p. 201) que al final junto con el clima escolar permite que las expectativas que se tienen sobre la educación tengan los resultados esperados, con el consiguiente reforzamiento hacia los actores educativos, que a la vez influye en la cooperación que debe darse de forma continua entre familia y escuela.

Algo en el cual juegan un papel fundamental las autoridades de la institución, ya que sobre ello recae la responsabilidad de ayudar a que las oportunidades de crecimiento académico sean mayores para todos los actores.

Así también, conviene la reconfiguración de nuevas competencias y profesionalización de los docentes, lo cual supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos que permitan la comprensión de nuevas oportunidades, procesos y soluciones a la diversidad de situaciones que se presentan en el aula y la unidad educativa, producto de la dinámica e interacción entre docentes y estudiantes.

De igual manera conviene, citar como otra característica, el trabajo en equipo, mismo que permite a la institución escolar una visión compartida dónde se quiere llegar, y conocer al personal sobre los os principios, misión, visión, objetivos, entre otros.

La apertura a la innovación es otra de las características, capacidad que deben tener los actores educativos, desde los docentes, autoridades, padres de familia, estudiantes, para buscar e implementar ideas nuevas para el logro de los objetivos educativos.

Tener una visión de futuro es algo que no puede faltar, siendo este un escenario que permite estar pensando siempre en estar delante de los demás, lo cual permite elevar propuestas y ser creativos, esto estimula la responsabilidad, participación, así como el compromiso compartido.

La gestión es un principio que debe ser consideraba como base para que el supuesto de que las mejores decisiones serán tomadas por las personas que están más expuestas a los problemas y as dificultades de la vida y del trabajo. Todo esto puede significar que los establecimientos educativos tomen decisiones que pueden ir desde adquirir material didáctico, hasta puntualizar contenidos educativos o puntualizar al personal que pretendan según el perfil para su contratación.

1.2.3. Tipos de gestión.

Cuando se nombra la frase gestión educativa, hay que tomar en cuenta la existencia de modelos conceptuales existentes, correspondiendo para cada uno de ellos una categorización individual. Para Rosas (2006), la gestión de aprendizaje implica:

Dimensión social. La educación toma lugar en un contexto histórico y social determinado que le imprime las características esenciales de su función.

Dimensión político-institucional. Las políticas son las directrices, acciones y recursos de la organización que se centrarán en ciertos objetivos que desde luego llevan implícitos las ideologías y los intereses del grupo que sustenta el poder.

Dimensión administrativa. Es aquí donde los gestores sortean todos los escollos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa.

Dimensión técnico-pedagógica. Cada organización hace un aporte al cambio, para lo cual se debe conocer y hacer el escogimiento de las herramientas adecuadas para los propósitos pedagógicos que se tienen. (p. 28).

En las administraciones pasadas no existía la gestión como herramientas efectiva para lograr objetivos, para impulsar nuevos procesos de cambio en la descentralización y desconcentración, de implementar programas eficaces de “compensación educativa” (Herrera, 2004), para lograr situaciones graves que perjudican a los sectores vulnerables, como por ejemplo los estudiantes que no pueden salir de la pobreza, a la mira de autoridades y la ciudadanía que espera más de los profesionales en ciencias de la educación que brinde una fórmula de solución a lo planteado.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Desde el ámbito legal, la gestión educativa se rige por una serie de normas, tales como leyes orgánicas, Decretos, Reglamentos, que al ser dictados con la finalidad de que sean respetados por los ciudadanos, esto hará que al vivir en sociedad, no irrespeten las leyes, por el contrario que sean respetuosos de las mismas.

La Educación Ecuatoriana se sustenta en un marco legal que vuelve legítimo su accionar, dicha norma la encabeza la Constitución de la República del Ecuador, misma que fue aprobada en Montecristi en 2008; la Ley Orgánica de Educación Intercultural, que está en vigencia desde marzo de 2011; el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, vigente desde julio de 2012.

La Constitución al igual que la Ley con su respectivo Reglamento, modificaron completamente la anterior estructura en que se sostenía el sistema educativo del país, haciendo viable los cambios que se pedía para mejorar la educación, requiriendo para ello mejoras sustanciales y sostenibles del servicio educativo tan venido a menor en las últimas décadas.

El nuevo marco legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir, por ser un servicio

público la educación, a través de las instituciones relacionadas con la misma, permite que se operen cambios que hagan posible la excelencia de la educación, sea ésta particular o fiscal, siendo los únicos ganadores quienes se forman, con sus respectivos familiares.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

En los enfoques clásicos, lo relacionado con la gestión educativa llevada a cabo por los docentes, ha sido concebido en base a construcciones mentales que luego se plasmaban y materializaban por quienes diseñaban e imponían según su criterio, esto ya no tiene cabida, debido a que la diversidad cultural, social, que refleja el actual orden mundial no tiene cabida, debido a que la educación no es algo que pueda ser manipulado en base a criterios particulares y egoístas.

Los y las estudiantes deben ser concebidos como sujetos y no como objetos, con capacidad de razonar, con un nivel de criticidad, que permita irrumpir en cambios que impliquen la consecución de logros determinados en base al norte que la sociedad quiere que se lleve la educación, solo así se podrán dar cambios positivos.

En este orden de ideas conviene citar a Choque (2012) quien afirma que: “La crítica a la administración educativa es que pone énfasis en el trabajo centralizado, burocrático e individualista”(p. 11) debido a que delega a un grupo de personas o una persona, la potestad de que pueda realizar los cambios que desee, algo que se contrapone con los nuevos paradigmas que empiezan a irrumpir en el ámbito educativo.

Por tanto, no se puede entregar todo el poder de tomar decisiones a un grupo pequeño o una persona, debido a que la gestión educativa es un proceso muy amplio que implica trabajo en equipo, haciendo énfasis que tal gestión sea realizada desde un punto de vista integral, sentando las bases de una relación adecuada que permita estructurar y plantear estrategia, que vayan orientada no solo a que la escuela sobreviva, sino que cumpla el rol para la cual fue creada. Una organización es fuerte en la medida en que se refuerce de forma permanente.

En este sentido, la idea de aprendizaje puede ser capitalizada como aprendizaje mutuo en un proceso continuo, pues no hay conocimientos supremos, todos los actores pueden aportar con sus conocimientos. Las culturas locales también tienen mucho que enseñar y no

sólo capacitarse para participar en los modelos de gestión diseñados por los planificadores, de las cuales se pueden aprovechar una serie de aspectos que sirvan para enriquecer el acervo cultural de los educandos.

Mamani (2006) sostiene que “un buen enfoque de gestión requiere ser holístico” (p. 88) por cuanto visto desde una perspectiva integral, la gestión docente implica un concepto integrador y globalizador, abarcando con ello las actividades, así como los medios que sean necesarios, junto con los actores educativos a orientar el logro de los objetivos educativos trazados. Esto hará que se cumpla con los lineamientos legales que trazan como eje transversal el rol que la educación debe cumplir.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

Es ampliamente reconocido que en las instituciones educativas, no se puede lograr un desarrollo armónico, que permita trascender con el consecuente beneficio para todos los actores que forman parte de la misma, para que esto suceda debe darse la gestión planificadora de las actividades que posibiliten cumplir con lo que la sociedad exige.

Para la planificación no solo le corresponde al área administrativa, también debe ser desarrollada por los docentes, porque “planificar es concretar, en un lenguaje pedagógico, la exigencia social, la necesidad social a formar en los estudiantes, del que se deriva el conjunto de contenidos a similar por el estudiante” (Herrera, 2008, pág. 111).

Planificar es un verbo que conjugan de forma constante los docentes, siendo quienes están en contacto con los niños y niñas, conocen el fondo de la realidad, algo que facilita el trabajo de planificación que a ellos atañe, ante esto las autoridades; planificación diaria de clases, planificación metodológica, planificación didáctica, planificación del tiempo a utilizar; todo lo relacionado al desarrollo de su hora clase se desprende de una planificación que debe cumplirse para obtener los resultados que se esperan.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su capítulo cuarto, artículo 10.- Derechos. Las y los docentes del sector públicos tienen los siguientes derechos: Literal d. “elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativas y a sus estudiantes” (p.15).

De la planificación se derivan la organización, un orden para el proceso del contenido de clases, la utilización de las herramientas para la transmisión de conocimientos y desarrollar las habilidades de los estudiantes de manera grupal o individual. Así como también se derivan el tiempo para garantizar el desempeño de lo planificado cumpliendo un orden y su secuencia en período señalados.

De la misma manera, la administración en la planificación es el dirigir y orientar el desarrollo efectivo de lo programado con inclusión, equidad sin discriminación intelectual para lograr en los alumnos el objetivo; además el control es fundamental para verificar el grado cumplimiento de cada etapa de la clase que se encuentre desarrollándose, y del objetivo principal como es el aprendizaje y la asimilación de contenidos con la práctica.

Porque la gestión de planificación debe responder a preguntas del presente y futuristas por ejemplo ¿dónde nos encontramos? ¿Hacia dónde queremos llegar? O preguntas de acción ¿qué se hará? ¿Cómo llegar ahí? ¿De qué manera hacerlo? A fin de que en todo el proceso no quede nada suelto y todo el trabajo se convierta en una cadena de procesos que permita cumplir metas en el tiempo establecido y con la ayuda de todos los involucrados.

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

Las necesidades existentes en la formación del nuevo docente, es hacer énfasis en el valor que tiene la comunicación en el actual proceso de cambios que se vive en el Ecuador y el mundo, permitiendo no solo favorecer la transmisión de conocimientos, a través de información fiable junto con actividades que refuercen lo teórico. Las necesidades relevantes que implica la formación de docente es:

Fundamentos en su auténtica vocación y pasión en su labor.

Centrar sus objetivos a una verdadera enseñanza-aprendizaje con sus alumnos.

Que los estamentos gubernamentales velen y aseguren el desempeño de los docentes.

Contar con los materiales didácticos acordes con su área y lugar de trabajo.

Los directivos y padres de familia colaboren y ayuden a los docentes en la formación y orientación de sus educando.

A decir de Rogers, (1980) citado por Arcia (2011) comunicación es “el proceso por el cual se trasmite una idea de una fuente a un receptor, con la intención de cambiar su comportamiento” (p. 10). Lo cual permite apreciar que la comunicación viene a ser el fluido vital de toda institución educativa, siendo por tanto el elemento indispensable que hace posible el funcionamiento de la misma.

La comunicación logra ingresar a todas las actividades de la organización, siendo por tanto una herramienta de gran importancia para el trabajo del docente, permitiendo esto a las personas (docentes, padres de familia, autoridades, personal administrativo) comprender el rol que cumple en la institución educativa, proporcionando con ello medios que permitan la toma de decisiones que sirvan para arrumbarla por el sendero del progreso.

En el caso del liderazgo, es un factor clave para cualquier organización, institución de cualquier país, siendo el caso del Ecuador también, con la finalidad de ser capaces de hacer frente a los procesos que se viven, lo cual permite tener claro la misión de cada uno de los integrantes del grupo.

Aguado (1998) afirma que “el líder enfrenta el reto cotidiano de desarrollar habilidades para conducir el cambio y a la vez influir en su rumbo, dirección y amplitud, algunos lo han logrado, otros, simplemente lo han dejado pasar y otros ahora ocupan el lugar” (p. 32).

Si se suman los términos comunicación y liderazgo a la gestión educativa tenemos que hay el compromiso con el reto de realizar cambios, incrementando el valor de la educación para todos los actores educativos.

En este sentido, las reformas en gestión educativa tienen un largo proceso y un impacto positivo, es por eso complejo involucrar en tan poco tiempo a todos los actores, entonces, es necesario un proceso de comunicación intensa en la reforma, para comprender de qué se trata. Y eso tienen que ver con el liderazgo: una comprensión profesional del proceso de transformación. Eso le va a permitir ver el sentido del cambio, que cuando más participación tiene, aparece el compromiso.

El liderazgo es un conjunto de prácticas, que implica que la gestión estratégica tiene un componente conceptual y otro metodológico que requiere planificación, capacidad de implementación, evaluación y devolución a los actores. Liderazgo tiene que alimentar el cómo, a través de claridad en fines y en el para qué. Esto genera mayor profesionalización, este se da desde los directivos y los docentes, a distintos niveles.

Es por esto que la educación constituye un proceso simultáneo, tanto de construcción de nuevos saberes y desarrollo personal, lo que exige en el mundo contemporáneo una práctica de la gestión educativa interactiva y participativa, en que el directivo, como impulsador de la innovación y del cambio permanente, debe intervenir como sujeto activo que aproveche el recurso humano de la institución, para que sea partícipe en los diferentes roles a los cuales debe atender para lograr los objetivos propuestos sin mayores dificultades, buscando adaptarse a situaciones cambiantes.

En base a estos señalamientos, es importante destacar que las instituciones educativas, deben ser gerenciadas por individuos cuyas cualidades y habilidades profesionales, estén vinculadas a la comunicación, motivación y establecimiento de las relaciones interpersonales dentro de una gestión educativa, en la cual tiene un rol protagónico las relaciones humanas.

Ante lo cual se debe enfatizar la necesidad de que el gerente educativo de las instituciones, cumpla a cabalidad sus funciones destacando entre ellas el liderazgo transformacional como medio para desarrollar una gestión educativa con una misión y visión organizacional compartida, que le ayuden a planificar su trabajo y a la vez le sirva para controlar, orientar, dirigir y evaluar a los docentes y demás miembros que participan en el proceso educativo como partes implicadas que apoyan a las instituciones escolares hacia una transformación social y educativa, tomando en cuenta que el éxito de una organización depende del crecimiento y desarrollo de quienes la integran.

Es por esto que el liderazgo moderno se caracteriza por moverse en un espacio caracterizado por la incertidumbre: cada vez la competencia se torna más feroz, las tecnologías se suceden unas a otras con gran velocidad y el mercado genera nuevas demandas. Este caos creado por el enorme caudal de información generado diariamente por la sociedad del siglo XXI, hace que muchas personas se enfoquen en el presente (Lewney, 2004, pág. 228). Así como también expone:

Estar al tanto de todas las tendencias y las reingenierías para lograr el éxito como líder es el camino que muchos toman: las novedades se enfrentan con más novedades. Sin embargo, lo nuevo no siempre es lo mejor o no siempre es suficiente.

Es por ello que para ser un dirigente inteligente, es necesario estar consciente del presente y futuro de su organización o de su vida, para ser buen líder es necesario estar al tanto de lo que trae la contemporaneidad, pero más importante aún es revisar y aprender lo que ha llevado siglos de construcción. Es cierto que para hablar de liderazgo hay que incorporar procesos de cambio, sin embargo para adaptarse al siglo XXI los líderes no tienen que inventar algo nuevo: simplemente combinar inteligentemente el pasado con el presente. (p. 230).

La comunicación se erige como un ente unificador de elementos en torno a cualquier proceso humano y naturalmente, en todas las actividades organizacionales: “la comunicación es el entramado que mantiene unidos a los elementos componentes de la organización”. (Elías y Mascaray, 1998, pág. 58). Es decir, sino aplican la comunicación, todas las organizaciones sean educativas, públicas, privadas o mixtas no sobrevivirán, pasando a la desintegración.

Sin embargo, la visión de la “comunicación se ha ido opacando poco a poco con la ya clásica”(p. 292) pero abrumadora premisa del medio es el mensaje, “a pesar que fue formulada en los años sesenta, ha influenciado a muchos en su conceptualización de la comunicación. A su vez, la acentuación de la globalización en este siglo y la influencia de los avances tecnológicos” (p. 292) que han primado en todas las esferas del saber han desembocado en la agilización de los procesos de transmitir información, pero se deja atrás lo que se quiere decir.

El mismo autor considera que “este enfoque en la técnica y no en la naturaleza de la información ha llegado hasta las esferas organizacionales”, porque las autoridades superiores han logrado transmitir diligentemente las recomendaciones al resto de los miembros de la comunidad, pero “se han quedado rezagados estructurando su discurso para fomentar las potencialidades de sus colaboradores” (p. 301).

También éste autor expresa que hay que superar prácticas erradas como “aplicar un ejercicio eficiente del liderazgo, y para ello es sin duda imprescindible conocer los procesos de comunicación y desarrollarlos para obtener buenos resultados” (p. 312), debido a que sin

ninguna conformación sólida en torno a ésta, las obras en torno al liderazgo pueden perder garantía. No solo se trata de analizar cómo obtiene, cómo se encausa y cómo se despacha los contenidos, sino que igualmente involucra tratar de explicar la confusión de las relaciones humanas.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

El término estrategia proviene del latín *estrategia*, el cual procede de dos voces griegas: *stratos* (ejército) y *agein* (conductor, guía), por tanto, el significado literal es el arte de dirigir las operaciones militares. Según el portal <http://definicion.de/estrategia/> “la definición también se emplea para hacer referencia al plan diseñado para dirigir un asunto, así como para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento”. Que en el ámbito educativo, hace referencia en que las autoridades educativas de una institución educativa, sea fiscal, fisco misional o particular, permite trazar una serie de actividades que le serán de mucha utilidad.

Se realizan dos tipos de estrategias para brindar solución a un problema y/o imprevisto y otra para la organización formalmente establecida. Estas dos estrategias se denominan, la primera como “estrategia situacional” y la segunda como “estrategia corporativa”; cada una con características importantes que las diferencian, porque una es para algo específico y la otra abarca muchos aspectos y en distintas áreas. (Herrera, 2008).

La “estrategia situacional” la diseñan y comparten las responsabilidades, “la dirección y el gobierno”; realizando un simulacro humano para detectar posibles “problemas básicos” en ciertas situaciones y en “diferentes escenarios” donde existen más actividades dentro y fuera de la institución que van dentro de la planificación de la misma y “están articulados” entre sí y no responden a un orden establecido. (p. 147).

En la “estrategia corporativa”, el mismo autor señala que, sólo para los establecimientos formalmente establecidos y se llevan a cabo con un orden específico y no como la estrategia antes descrita que se efectúa sin orden. Se siguen los siguientes pasos:

- 1) Definición de la misión.

- 2) Análisis de la situación inicial.
- 3) Diagnóstico.
- 4) Definición de objetivos y metas.
- 5) Generación de estrategias.
- 6) Determinación de la visión. (p. 173).

Todo diseño de estrategias debe ser “explicativo” (¿Cómo fue? ¿Cómo es? ¿Cómo será?), “normativo” (descripción de la situación y propuesta de acción), “estratégico” (cálculo de viabilidad del plan) y “táctico operacional” (momento de la acción). (p. 184).

1.3.2. Tipos de estrategias.

1.3.2.1. En la gestión legal.

El desempeño docente se guía por la normativa interna relacionada para tal función, en primer lugar está la Constitución de la República, misma que fue aprobada en Montecristi en el 2008. Así también el Plan Nacional para el Buen Vivir, la Ley Orgánica de Educación Intercultural con su respectivo Reglamento.

En este sentido el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador, otorga el reconocimiento a la educación “como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”. Se constituye en un área prioritaria de la política pública, así como de la inversión estatal, la cual garantiza igualdad e inclusión social, ambas condiciones sine qua non para el desarrollo del buen vivir. (p. 32).

En tanto el artículo 27 de la misma Constitución estipula que:

La educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de

calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz. (p. 32-33).

La finalidad de la educación es estimular la criticidad en el estudiante, a la vez permite que el arte fluya entre los educandos, para que haya iniciativa individual y colectiva, promueva el desarrollo de competencias y capacidades que hagan posible la creación de nuevos conocimientos. La educación es un servicio público, la cual se brinda a la población por medio de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) en su artículo 1 establece que:

Garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación. (p. 5)

La misma fue creada por los asambleístas con la finalidad de reformar la antigua Ley de Educación, modernizando la legislación en el ámbito educativo, que vaya acorde con los tiempos que se viven.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

La tarea de la enseñanza tiene que ser abordada dándole un enfoque con planteamiento curricular, debido a que debe ampliar la perspectiva de análisis que implica la práctica docente, esto es para evitar centrarla exclusivamente en el ámbito normativo y tecnológico, permitiendo ampliarla al ámbito cultural, social e ideológico priorizado como objeto de estudio.

Con este enfoque, se pretende integrar dentro del estudio aspectos prácticos en el proceso enseñanza-aprendizaje, con un amplio sentido de que haya análisis social de la educación, con lo cual se facilita la reflexión en los procesos que impliquen la selección cultural de las diversas materias que se imparten en la escuela. Esto vuelve concreto el contenido así como la forma de las distintas experiencias de aprendizaje que él y la estudiante efectúa.

En este sentido, se está dando un enfoque curricular acerca de la enseñanza para que pueda realizarse la doble función que implique: “Permitir la adopción de pautas orientativas de la práctica docente, y, Facilitar la declaración de las intenciones educativas”. (Fernández, 2004, pág. 8).

La gestión va de la mano con la planificación de la institución, dentro de ella se desprende la “planificación curricular” y su gestión para llevarla cabo y basados en experiencias e investigaciones se determinará cuál será el tipo de clase más adecuado para el/los estudiantes. (p. 111).

Imbernón (1993) afirma que el “currículum es una herramienta de profesionalización, de desarrollo profesional del profesorado y de la institución” (p. 32); siendo incluso algo que mejora el ámbito social, dándole un enfoque que implique el servicio para la sociedad es decir que pueda el estudiante materializar ideas que propendan el progreso de todos y todas.

En el proceso docente – educativo se llevará a cabo la “gestión curricular”, como cualquier “objeto, en el tiempo y en el espacio”, “implica ordenar las relaciones” que se originarán entre los estudiantes, entre estudiante y estudiantes y el profesor. (p. 111)

La cadena de trabajo no sólo se centra en el docente, también intervienen el resto de los miembros de la comunidad educativa como parte de la gestión curricular, dado que su aporte va desde la experiencia y vivencia de los alumnos, para despertar su espíritu de sobrevivencia, su relación con los demás y poner orden a sus prioridades estudiantiles y profesionales para el bien propio, de sus familias y la sociedad.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

La educación es un tema ineludible en la vida de los seres humanos, permite que las personas puedan convivir en una sociedad marcada por las relaciones sociales, así también tiene influencia sobre aspectos económicos y políticos del país; es decir coadyuva a que se puedan formular políticas que redundan en el ámbito social, de manera especial porque permite generar valoraciones, conocimientos y actitudes que facilitan la realización de proyectos.

En este sentido, los docentes tienen que actualizarse académicamente con la finalidad de desarrollar las potencialidades, obteniendo habilidades que les permite ejercer las funciones a ellos encaminadas dentro del sistema educativo. Todo esto facilita que la gestión de aprendizaje en el desempeño docente se vea mejorada y se logre los resultados esperado tanto lo cognitivo como en lo social del educando.

Pero a pesar de todos los esfuerzos realizados con miras a mejorar la gestión de los docentes para que haya un mejor desempeño en el aprendizaje, todavía hay falencia que no permite la mejora sustancial. Por lo tanto, la actuación del docente frente a las metas, objetivos y resultados tiene que ser evaluadas de forma constante. Se ha dejado en el pasado las viejas formas de pedagogía que no permitían desarrollar en el estudiante su intelecto ni su vinculación con la sociedad.

Sierra (1999, p. 32) citado por Guerrero y Borjas (2006) define a la gestión de aprendizaje “como el resultado obtenido de confrontar las metas planteadas, los estándares y el desempeño logrado” (p. 53).

La práctica de la docencia, es decir el desarrollo de cada clase no se centra solamente en el cumplimiento de normas, procesos, conocimiento de la tecnología y estadística, también está en “aspectos culturales, sociales e ideológicos” que repercuten en el tipo de metodología que el docente utilizar para llevar a cabo su enseñanza y el resultado que obtiene en todos sus discentes. (Fernández, 2004, pág. 8).

La gestión del profesor (a) para el mejor aprendizaje de sus discípulos no solo debe basarse en un cumplimiento que impone un organismo que norma, controla, y supervisa, sino que debe también adoptar una actitud que le permita integrar otros aspectos que motiven el interés de los escolares, como por ejemplo incluir los aspectos sociales, económicos, geográficos, ideológicos, costumbres y tradiciones del contexto donde vive, crece y se desarrolla la y el niño.

La gestión del aprendizaje, tiene que ampliar y articular el mejoramiento cuantitativo y cualitativo de los profesionales, que se desempeñan como docentes, desarrollando diferentes modalidades, que se enfoquen en el mejoramiento y talento humanos que garanticen una educación infantil en los niños y niñas de 0 a 5 años, de nuestra comunidad.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Quien ejerce el liderazgo educativo no puede olvidarse que las unidades educativas tienen vida propia y una idiosincrasia que la vuelven única, dos escuelas no son iguales, esto se basa en la construcción histórica, cultural y social; de este modo, el liderazgo que en ellas se experimente está dado por un carácter específico a las distintas fases de desarrollo, debido a que cada líder refleja la imagen de la institución.

Al hablar de líder por lógica se debe citar la palabra liderazgo, con las consecuencias que ello implica, sin que se lo vea, como instrumento que moviliza por sí solo todos los estratos de la parte educativa, dándose el caso que el líder de algún centro educativo no necesariamente viene a su director.

Pareja (2007) cita que: “Un tutor de grupo puede ejercer, entre sus compañeros y alumnado, una importante función de liderazgo más allá de la que pudiera realizar ese director tradicional” (p. 13). En el caso de la comunicación, es el eje fundamental que permite el funcionamiento de las instituciones educativas, nuevas demandas en el ámbito social, educativo, entre otras, hace que se haya modificado de forma sustancial los procesos comunicativos. A estas múltiples demandas, hay que darles una respuesta creativa, que logre transformar en nuestras organizaciones.

A decir de Calatayud (2012) en las “instituciones educativas sometidas a cambios múltiples y acelerados una de las diferencias entre el éxito y el fracaso es la calidad de la dirección y del liderazgo” (p. 302). Ante esto, cabe citar que la escuela y la familia son las instituciones educativas donde los niños y niñas se constituyen y construyen como ciudadanos de bien empujados por las enseñanzas recibidas en sus respectivos entornos.

Por lo tanto, ni la familia, mucho menos la escuela actúan de forma aislada, es decir andan de manera diferenciada, una por un lado alejado de la otra, más bien los centros educativos, se crearon con la finalidad de favorecer el desarrollo intelectual, psicológico y físico de sus actores: los niños y niñas.

A lo largo de la historia, la familia parecía tener una función clara, es la encargada de educar a sus hijos e hijas, en el caso de la escuela, le corresponde el cargo de formar al individuo tomando como base criterios preestablecidos que pueden ser mejorados, en base a

contenidos y conocimientos. Entre las dos, tienen la misión de formar ciudadanos según lo exigido por la sociedad, en base a lo exigido por la sociedad, tomando como base un perfil que guíe la conducta de los educandos.

Con el paso de los años, la sociedad sufrió una serie de cambios, mismas que han tenido repercusión de forma considerable en las funciones que debe cumplir la familia, sin dejar de lado la escuela, haciendo ineludible el hecho que estemos en momentos e cambios en todo el mundo, cambios que remodelan e invitan a replantearse el rol que como ciudadanos todos deben cumplir, es decir cumplir las funciones que a todos compete.

Esto hace que sea de urgente necesidad generar espacios de diálogo, para tomar y emprender en acciones conjuntas, esto hará que la colaboración tenga el efecto deseado, dando respuesta por tanto a las interrogantes que nacen de parte de la ciudadanía.

Teniendo claro el escenario en que se desenvuelve la sociedad, se torna esencial que todos sean conscientes de los cambios que deben darse por parte de los actores educativos, del rol que desempeñan, siendo algo básico que permita establecer relaciones capaces de favorecer y enriquecer el proceso educativo de los niños y niñas. Es por tanto un factor fundamental, el informar a cada uno de los agentes, de las funciones educativas que cada una de ellos debiera poner en funcionamiento, respetando en cada momento sus actuaciones.

Para León (Sánchez, 2011) determina que “El desarrollo de los más pequeños, se ve influenciado por contextos que están conexos unos con otros, en forma de red”. Es obvio que, es cierto que los argumentos que están introducidos en esta red, están más distantes, pero sin duda, que el entorno familiar y el educativo están cercanos al niño y entre ellos mismos (la familia y la escuela), se componen como los espacios principales para el progreso de los pequeños, pero no los únicos. (p. 94).

Cierto es, tal como de fendía Bronfenbrenner (1987):

Que la no uniformidad entre ambas instituciones, en lo que respecta a obligaciones y experiencias que aportan a los niños y niñas, es un elemento positivo para ellos, puesto que esto incide en la adquisición de una serie de competencias, que favorecen al desarrollo responsable y autónomo de los más pequeños a lo largo de su proceso evolutivo. (p. 83).

Esto permite vislumbrar, debido a que por ser contextos diferentes, tienen que desarrollar sus habilidades, al momento de tomar una decisión por ellos mismos, mismas que están condicionadas por el entorno en el que se encuentren, responsabilizándose en última instancia, de las consecuencias que sus actos, promovidos por dicha decisión, generen. Por consiguiente, como bien manifiestan Oliva y Palacios (2000), este contraste entre ambas instituciones, puede entenderse como la búsqueda de un equilibrio, puesto que el niño está recibiendo demandas diferentes pero a la vez complementarias, incidiendo positivamente en él como persona, puesto que favorece a un desarrollo armónico.

Ahora, es conveniente hablar de la otra vertiente, es decir, esta discontinuidad entre la escuela y la familia, puede volverse un factor negativo, ya que pueden dar lugar a que las experiencias y los valores que en ambos agentes reproduzcan, estén muy alejadas y provoquen contradicciones y controversias en los más pequeños. Por tanto, como bien manifestaba Bronfenbrenner (1987), “lo esencial, es que los diferentes entornos que rodean e influyen el desarrollo de los niños, sean lo más reales posibles” (p. 98).

Para ello, Vila (1998) añade que “estos contextos deben organizarse y estructurarse de manera que, en su funcionamiento sean un auténtico ambiente de desarrollo, puesto que por vivir en una familia, o asistir a la escuela, el desarrollo no se garantiza” (p. 38). Por supuesto, que el formar parte de estas dos instituciones, se está promoviendo el desarrollo, pero lo esencial es que las vivencias que se experimentan dentro de ambos entornos, sean lo más complejas y reales posibles, para que se asemejen a lo que en la vida real los niños se van a encontrar. Por consiguiente, es necesaria la complementariedad entre la familia y la escuela, en cuanto a que lo que transmitan sea un aspecto a tener presente.

A esto conviene aclarar, que los cambios constantes que se vienen generando en la sociedad ecuatoriana, producto de las reformas en el ámbito social y cultural, vuelve necesario que la educación desarrolle un conjunto de estrategias que le permita el desarrollo sostenido y por ende la mejora de la calidad educativa en beneficio de los estudiantes, padres de familia y la sociedad en general.

Para lo cual, tiene que responder a la problemática de manera eficaz y eficiente, por lo que se requiere una nueva forma de organización, funcionamiento y liderazgo de las instituciones, reconociendo sus fortalezas y debilidades, el desempeño eficiente, el mejoramiento continuo, la evaluación por resultados son hoy criterios que atraviesan las diversas organizaciones, que no debe de ser ajeno en una entidad educativa.

Existe una limitación en la capacidad de tratar mejor los recursos educativos y de hacer cada vez un uso más racional de las acciones tendentes a la consecución de una educación más eficiente, considerando el valor del capital humano integrado por los docentes y toda la comunidad educativa. También la utilización de estrategias de liderazgo y comunicación posibilita que la educación sea impulsada con el empuje que se merece.

Para la autora de la presente investigación explica los siguientes de términos:

Evaluación del desempeño docente. Es algo consustancial al proceso relativo a la evaluación institucional, asignándole valor a la acción docente; permite la formulación de juicios de valor en lo relativo a estructuras, normas, procesos y productos que al final permite tomar las correcciones del caso en base a lo observado.

Rol facilitador. Guía su gestión, que permite fortalecer y reforzar la capacidad creativa de los estudiantes. Diseñando, planteando y aplicando estrategias para la estimulación y la comprensión de los conocimientos, así como la capacidad para ser reflexivo, crítico, aumentando su capacidad intelectual.

Rol planificador. Implica que sea visto en la dimensión real, es decir debe dársele una capacidad integradora, para que el educador demuestre que es capaz de diseñar, realizar, proponer y aplicar proyectos educativos, teniendo los mismos alternativas reales y viables para los estudiantes.

Rol investigador: Es la base para la estratégica aplicación de métodos y técnicas para mejorar la enseñanza aprendizaje, basados en resultados obtenidos con la aplicación de instrumentos de investigación. El podrá conocer la problemática que afecta el desempeño escolar y los factores que influyen en su desarrollo intelectual.

Rol orientador: Comprende aspectos importantes que hacen del docente un ejemplo, apuntando hacia el conocimiento de herramientas que permiten guiar al estudiante. Esto posibilita diseñar canales de comunicación eficaces con todos quienes forman la comunidad educativa.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación de la tesis, permite planificar las tareas a desarrollar para alcanzar los objetivos deseados, ante lo cual la investigación que se propuso fue de tipo cuantitativo: porque a través de su aplicación se pudo verificar, evidenciar, conocer, y saber, el desempeño de las cinco docentes encuestadas, así como en base a la autoevaluación, para valorar su desempeño como docente, en su área de trabajo y conocer la ejecución de las pautas y modelos de educación que se aplican en la institución.

Fue exploratoria, porque permitió explorar, analizar y observar, su desempeño con los educandos, dentro de la institución, para así obtener información real, actualizada y asociarla con los resultados de la investigación realizada hasta ese momento.

Descriptiva, porque facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

De igual manera fue cuantitativa, lo cual permitió obtener resultados que sirvieron como insumo para desarrollar las conclusiones y recomendaciones, con la respectiva propuesta.

2.2 Contexto

Reseña Histórica

El Jardín de Infantes “Víctor Manuel Nieto” tiene su origen en el año 1954, el 15 de Abril creado como institución particular, por la señora Victoria Cedeño de Jara y autorizado por el Señor Director de Educación, inaugurándose el 5 de Junio del mismo año con 40 alumnos, siendo el nombre con el cual se empezó “Esther Vivar”. Luego de esto se realizaron las gestiones pertinentes para poder cambiarle el nombre, y poder llamarse como su gestor y promotor, como fue una figura respetable el señor “Víctor Manuel Nieto” quien con sus gestiones, de ayuda y actividades para la creación del centro educativo, no fue hasta el 26 de Agosto de 1955, quedó completamente organizado, considerándose esta fecha como el día de su creación formalmente, a la fecha el jardín, está conformado por un grupo de docentes capacitados en el área de educación Inicial-informática, Cultura física y Auxiliares Parvularios.

El Jardín Víctor Manuel Nieto se cambió la denominación como **CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL FISCAL “VÍCTOR MANUEL NIETO”** de conformidad al Acuerdo 407-12 de fecha 10 de septiembre del 2012, está conformado por un grupo de docentes capacitados y titulados en el área de Educación Inicial-Informática, Cultura Física. Actualmente la institución está dirigida de forma eficiente, cuenta con 184 niños y niñas legalmente matriculados, con seis paralelos en el área de Educación Inicial, cinco de Inicial 1, y uno de Inicial 2, con docentes tituladas y de especialidad, Licenciadas Parvularios en cada aula, con un promedio de 30-31-32, alumnos a su cargo en cada paralelo. Está ubicada en una zona urbana, del Cantón- Jipijapa, Provincia de Manabí.

La visión institucional: eremos una institución pionero en la innovación educativa comprometida en la formación integral en los parvulitos que constituye el desarrollo humano de la comunidad.

La misión institucional: brindamos a la comunidad jipijapense y Manabí la oportunidad de acceder a una educación de punta mediante el desarrollo humano y profesional de sus docentes, cuyos logros se reflejan en una sólida formación de los parvulitos.

2.3 Participantes

En este caso las personas que participaron son la población a investigar, los profesionales que se encontraban laborando en el nivel de Educación Inicial, en el periodo lectivo 2013-2014. Para recabar la información se requirió de la participación de los cinco docentes que se encuentran en servicio activo dentro del Magisterio Nacional, de nivel fiscal, en el Centro de Educación Inicial Fiscal Víctor Manuel Nieto. A continuación se detalla la descripción e información sociodemográficos de los docentes encuestados.

Los cinco docentes encuestados son del sexo femenino, es decir un total del 100% pertenece a este sexo en el centro de educación inicial investigado. En este resultado se puede evidenciar que predomina en el área laboral, la participación de las mujeres y no varones. El desempeño de las mujeres en esta área es mejor apreciado, porque demuestra confianza y seguridad, habilidad e instintos maternos, sobre todo a los padres de familia y sociedad en general, pero en la actualidad, se evidencia un aumento de docentes de sexo masculino, que se desempeñan con ética y conocimientos en el área de educación inicial en nuestro País.

La edad de los estos profesores encuestados es entre los 36 a 47 años de edad, lo cual nos permite apreciar que tienen conocimiento de lo que realizan, habiendo experiencia que puede ser expresada hacia los y las estudiantes. Todos los seres humanos tenemos capacidades cognitivas, habilidades, espíritu, conocimientos previos y básicos, lo que significa que no por tener mayor edad o menor edad sean los docentes menos o más hábiles, capaces, con destrezas propias y aplicarlos a los educandos.

De los cinco maestros investigados, dos tienen entre 10 y 19 años de experiencia. Y tres tienen entre 23 y 27 años de trayectoria en el sistema educativo. La experiencia es algo que permite al docente acumular criterio, sabiduría y un cúmulo de experiencias, que bien empleados contribuyen a la formación de entes útiles para la sociedad.

En el centro de educación inicial investigado, los educadores poseen título relacionado con la docencia, es por esto que la profesionalización de los mismos es un punto a favor en el proceso enseñanza aprendizaje. Así mismo tienen título relacionado con su labor profesional como docente, haber cursado estudios universitarios durante una determinada cantidad de tiempo, refleja que cuentan con un acervo pedagógico y cultural que les permite aplicarlo en clase.

Las cinco pedagogas consultadas se desempeñan en el área de Educación Inicial, en el Centro Educativo, lo cual permite entrever que el desempeño docente, así como la gestión pedagógica, está en buenas manos. Las docentes investigadas en su totalidad se desempeñan de manera presencial, en un horario matutino, siendo esto algo positivo porque pasan con los y las estudiantes el tiempo suficiente que les permite aplicar sus conocimientos por el bien de la comunidad educativa.

De todo el grupo, cuatro poseen nombramiento y una trabaja por contrato, el contar con nombramiento otorga a las docentes tranquilidad de saberse estables en su trabajo, siendo un punto positivo para que puedan rendir mucho más y tener una productividad tal como requieren los padres de familia y las autoridades educativas.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Métodos

Entre los métodos utilizados se destacan los siguientes:

El método descriptivo: se lo aplicó en el presente estudio porque explica y analiza el objeto de la investigación, para que, por medio de este, nos permita conocer, describir, saber, palpar la realidad, que viven, los docentes investigados e informarnos ¿Cuál es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?.

Método analítico-sintético: Se procedió a realizar análisis y síntesis para que el trabajo tenga la información precisa, evitando redundar poniendo como ejemplo, lo relativo a la gestión del liderazgo y comunicación, misma que demostró tener debilidades que repercuten de forma negativa en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Método inductivo y el deductivo: utilizando este método, permitió, configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos, para poder alcanzar los procesos de investigación y obtener los resultados de la investigación formulada y ya, realizada.

Método estadístico: es de total relevancia su uso y aplicación, en el campo de la investigación realizada y ejecutada hasta el momento, pues hace factible organizar la información obtenida, por medio de los cuestionarios, y preguntas formuladas, los mismos que fueron aplicados por medio de los cuestionarios de ad hoc, esto nos permitió y nos facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

Método hermenéutico: es primordial y esencial, porque nos permite la recolección e interpretación, a través de las fuentes bibliográficas en la elaboración del marco teórico y además, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados. Para que a los investigadores, se les haga más accesible su proyecto, y poder llevar a cabo su proyecto.

2.4.2 Técnicas

Para poder realizar la recolección y análisis de datos, se utilizó las técnicas de: **Observación:** a través de esta, se pudo constatar y palpar la realidad del desempeño de los docentes investigados, en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Tuvo como objetivo relevante el observar, contemplar, examinar muy atento sus conocimientos y su actuación frente a los educandos y la comunidad en general, con el objeto de determinar su naturaleza y funcionamiento.

La técnica de observación es planificada y sistemática, está sujeta a la comprobación de validez y fiabilidad, se realizó de forma directa sin intermediarios, en los cinco docentes investigados, en la cual se aplicó, con un cuestionario ad hoc, dicho cuestionario fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño propuesto por el Ministerio de Educación (2011); el mismo es realizado y llevado a efecto en la segunda parte de la investigación que corresponde a la autoevaluación del desempeño de los docente y está conformada por registro de observación de las actividades de los docentes.

El objetivo del registro de observación fue identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico y mejorar la práctica educativa.

De igual manera y no menos relevante, se aplicó la técnica de la **Encuesta**, es una de la encuestas más utilizadas, se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada. Sirve para la recolección de los datos y servirá para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño de los docentes en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

2.4.3 Instrumentos.

Para el desarrollo de esta investigación, a las cinco docentes se aplicó la técnica de la encuesta, siendo el instrumento la recolección de datos a través del respectivo cuestionario.

Las preguntas planteadas sirvieron para valorar con una escala de 0-10 cada pregunta en cada ámbito, llámese, ámbito legal, ámbitos de gestión de la planificación institucional y curricular, ámbitos gestión del aprendizaje, ámbitos del liderazgo y comunicación.

El primer instrumento aplicado a los docentes fue el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, en la que consta código del investigador, institución educativa, docente investigado, información general: datos del centro educativo, nombre de la institución, tipo de institución, ubicación geográfica, datos del docente: sexo, edad, años de experiencia docente, posee título relacionado con la docencia, nivel de estudio, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo, relación laboral.

Para verificar y constatar el nivel de frecuencia, importancia, nivel de conocimiento, de cada interrogante, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

-Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.

-Importancia. La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.

-Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión, aplicada a los cinco docentes investigados, en el tema ya propuesto. Véase anexo 1 donde está el cuestionario aplicado.

Para llevar adelante el registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y de comunicación, se aplicó a través del cuestionario de ad hoc, para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo, preguntas formuladas para lograr el objetivo de la investigación (Anexo 3).

2.5 Recursos.

2.5.1 Talento Humano

Las personas que participaron en el proceso de la investigación de campo realizada fueron:

Investigadora

Docentes encuestados

Docentes

Padres de Familia

Estudiantes

2.5.2 Institucional

La Universidad Técnica Particular de Loja, Distrito de la Zonal Cuatro de Manabí, Región Costa. Centro de Educación Inicial Víctor Manuel Nieto, Jardín de Infantes “Gotitas del Saber”.

2.5.3 Materiales

Materiales de oficina

Hojas bond A4

Fotocopias

Proyector de imágenes

Pizarra líquida

Cámara fotográfica digital

Computadora portátil

Impresora

2.5.4 Económicos

Para la realización de la investigación se hizo una inversión detallada a continuación:

ÍTEM	RUBROS
Movilización o Transporte	\$150.00
Viáticos	\$75.00
Impresiones y fotocopias	\$185.00
Material de oficina	\$85.00
Equipo de oficina	\$190.00
Textos, revistas, artículo	\$ 140.00
Internet	\$ 91.00
Total	\$916.00

El total invertido fue \$916.00 para la correspondiente investigación, los cuales fueron serán asumidos en su totalidad por la investigadora.

2.6 Procedimiento

Se dio comienzo a la investigación leyendo muy detenidamente la guía didáctica, entregada por la UTPL, donde constan las orientaciones respectivas y detalladas de los pasos a seguir en el proceso. El primer paso fue buscar y verificar que exista un centro de Educación Inicial, con cinco docentes en servicio activo, ya que era el campo de especialidad donde se

desarrollaría la investigación. Después de buscar y preguntar en cinco centros de educación Inicial, se encontró, que en Jipijapa solo existe un centro educativo con seis Paralelos de Educación Inicial, los demás centros educativos tienen solo dos paralelos, en el área de educación inicial uno y dos respectivamente.

Se realizó la entrevista y presentación con la Rectora del Centro Educativo, exponiendo el objetivo de cómo sería el proceso del tema a investigar, dándole a conocer los lineamientos y aclarando en que va consistir el tema y a quien va dirigido y aplicado. Se dejó muy claro el objetivo de la investigación, resaltando que hubo estricta confiabilidad los datos obtenidos, y que la intención es ayudar, orientar, recomendar, analizar, observar, su desempeño docente, en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Recibiendo de su parte una aceptación inmediata y sin ningún impedimento, pero dejó claro que era una decisión en conjunto, para lo cual era muy necesario darlo a conocer y consultar con las demás docentes, presentándose la novedad, de que existía poca disposición y voluntad de participación, por parte de dos docentes, que expresaron su desacuerdo para ser autoevaluadas y observadas sus clases, pero, al final aceptaron, y permitieron por orden de la Rectora, observar y aplicar el tema de investigación, se asignó los paralelos, el día y la hora, para llevar a efecto el trabajo a las cinco docentes, en servicio activo, hasta ese momento, el cual se inició el lunes 16 diciembre de 2013, y culminó el viernes 20 del mismo mes y año, observando un periodo de un día por aula y docente.

Fue una experiencia muy linda enriquecedora, y llena de muchos conocimientos, palpando la realidad que viven las docentes con los niños de Educación Inicial, y se aprendió, mucho, se tuvo muchas vivencias y lo más importante siguiendo y aplicando los pasos y encomendados por parte de los directivos de la UTPL, en el momento que se realizó las observaciones de las clases de cada docente.

Una vez culminada, la etapa de investigación, se da gracias, a: Profesoras; Directivos de la Institución Educativa por la oportunidad brindada; Y se expone el regreso al centro educativo, en fecha posterior, en el momento de culminada, el proceso de análisis, recomendación y conclusión, del tema de estudio.

Además la investigación bibliográfica permitió la recolección de la información que sirvió para desarrollar el marco teórico, siendo información confiable tomada de fuentes fiables, de manera particular, este tipo investigación es una de las partes esenciales del proceso sistemático sobre la investigación científica.

Todo esto permite indagar, interpretar, presentando la información y datos el tema específico determinado, lo cual al final permite realizar un análisis, que tiene como finalidad la obtención de resultados ingresando los datos de la encuesta en el programa Excel, que coadyuven al desarrollo la investigación.

En este sentido, la utilización de documentos se la hace a través de la recolección, selección, análisis que permitieron presentar resultados coherentes, ya que se utilizaron procedimientos lógicos, como la deducción, síntesis inducción, entre otros.

Estos resultados serán revisados y aprobados por el tutor de la presente tesis de investigación, en la cual va diseñado una propuesta que contribuirá a reducir la problemática encontrada durante el proceso de la investigación. Todo esto se dado a conocer a las autoridades y docentes del centro educativo, sujeto de la investigación y puesto a consideración la propuesta para beneficio de todos los integrantes de la educación.

CAPÍTULO III
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

La investigación de campo permitió a la investigadora tener un acercamiento con la realidad, siendo esta un procedimiento sistemático, analítico y técnico de la situación que se desea conocer, la cual se logra a través de un proceso metódico donde se hace uso de la técnica de la **encuesta y entrevista**, por medio de los respectivos instrumentos, donde constan las preguntas que fueron contestadas, así como de la **observación**.

La importancia en esta etapa del trabajo investigativo, radica en que se quiso conocer sobre los diferentes ámbitos de desempeño profesional relacionados con la **gestión legal, de liderazgo y comunicación**, del **desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza aprendizaje**, así como del **desempeño profesional del docente**.

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

Tabla 1. Nivel de frecuencia en el ámbito Desempeño profesional en la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA MEDIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,60	86%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
TOTAL		70,80	
PROMEDIO		8,85	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

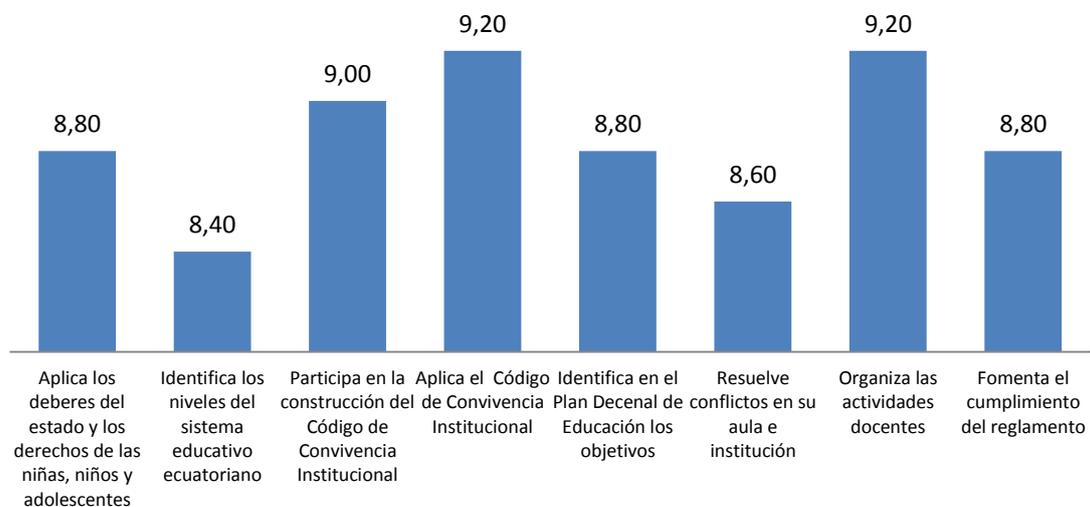


Figura 1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

En el centro de Educación Inicial fiscal Víctor Manuel Nieto se pudo evidenciar que el desempeño profesional de las docentes está acorde a la normativa interna del país, lo cual le permite aplicar los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, permitiendo con ello que haya un desarrollo armónico acorde con la edad de sus educandos, acción que permite corregir la seriedad con la cual encaran sus deberes como forjadores de personas. Siendo su valoración de 8.80 notándose así que sus conocimientos en el ámbito legal están en un promedio de aceptable. De igual manera identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, siendo la calificación de 8.40, esto permite comprender que hay coherencia en su trabajo, lo cual redundará en beneficio de los estudiantes.

La convivencia entre estudiantes es un parámetro que permite apreciar que el docente está inmerso en trabajo, ya que no solo colabora para que haya un ambiente de paz y cordialidad entre los estudiantes, sino que refleja la forma cómo afronta su vida personal y profesional, siendo la calificación en la participación de la construcción del Código de Convivencia Institucional el 90%.

Con respecto a la aplicación del Código de Convivencia Institucional, la respuesta obtuvo el 9.20, lo cual deja entrever que por parte de los docentes estos son parte importante de que la convivencia institucional se desarrolle con total normalidad. En lo relativo a la identificación de los objetivos en el Plan Decenal de Educación, la calificación fue de 8.80,

misma que permite entrever que a pesar de que muchos docentes tienen claro, queda por reforzar este punto, factor que permite mejorar lo planificado por el Estado a través del ministerio correspondiente.

El Código de Convivencia Institucional permite a todos quienes forman parte de la comunidad educativa, no solo el respeto de las normativas creadas, sino que conlleva a tener un clima de paz, cordialidad, unidad, algo que incide de forma positiva en el proceso enseñanza aprendizaje, tal como se pide por parte de las autoridades educativas del país, para así construir un mejor país, obteniendo una frecuencia media con el promedio de 8,85 reflejando una leve debilidad en este ítem.

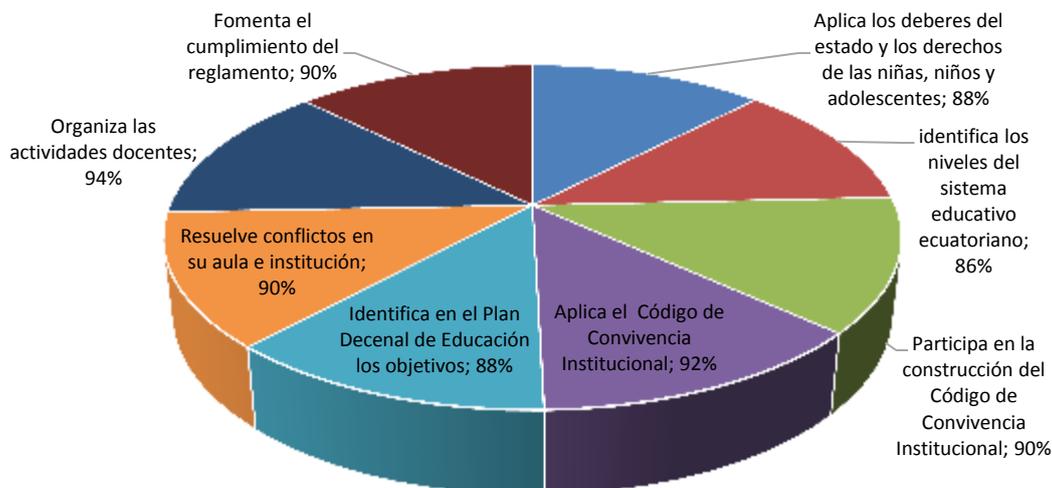
Morán (2003) en lo atinente a la docencia hace entender que: “la docencia es un espacio atravesado por muchos factores e intenciones en el que maestros y alumnos aprenden formas de construir conocimiento: saber y saber pensar, investigar y enseñar a pensar la realidad... tarea compleja y trascendente, cuyo desempeño cabal exige una actitud profesional en el más estricto de los sentidos” (p. 14).

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

Tabla 2. Importancia de la gestión legal en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA MEDIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
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	71,80	
	PROMEDIO	8,98	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Gráfico 2. Importancia de la gestión legal en el desempeño docente aplicado en el centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

El resultado de la opción Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano de 8,60 con Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes con 8,80 más Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos con 8,80, permite tener claro que los docentes tienen conocimientos de todo lo relativo a la gestión legal en el desempeño docente, por lo que conocen sobre los deberes del Estado, los derechos de las niñas, niños y adolescentes, identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos entre otros aspectos, habiendo por tanto preparación por parte de los maestros que imparten clases en la escuela. Aun así, el promedio de 8,98 requiere de la atención para su respectiva solución.

Algo lógico de suponer es que el nivel de calidad de la educación está dado por la calidad de los docentes, siendo un apostolado que permite marcar la diferencia para lograr que los actores sociales educativos mejoren sus cualidades y habilidades, todo esto enmarcado en el aspecto profesional. Hay que tomar en consideración que el marco normativo interno del país, ha tenido una serie de cambios, que atañe todo los docentes y la comunidad educativa. Situación que debe ser una constante, es decir trabajar con el Plan Decenal de Educación en todo el país.

En este sentido el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador (2008, p.27) otorga el reconocimiento a la educación “como un derecho que las personas que lo ejercen

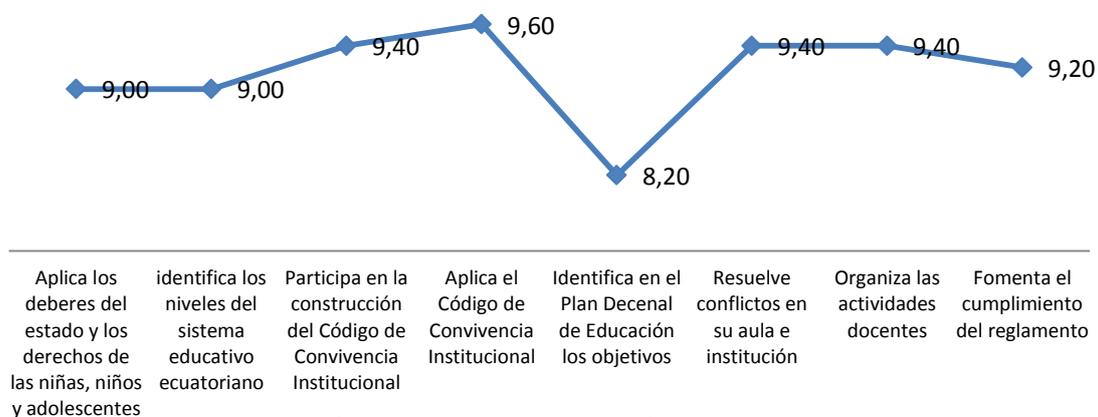
a largo de su vida y es un deber ineludible e inexcusable del Estado”. Siendo ejecutado por quienes están al frente de aquellos ministerios que tienen relación con el ámbito educativo.

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

Tabla 3. Conocimiento del docente en el ámbito de la gestión legal de su desempeño

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO MEDIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		73,20	
PROMEDIO		9,15	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Figura 3. Conocimiento del docente en la gestión legal de su desempeño

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

Aplica los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes con 9. Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano es 9; Participando también en la construcción del Código de Convivencia Institucional 9,40; Aplicando el Código de Convivencia Institucional 9,60 con la finalidad de que haya armonía en la escuela y que esto lo apliquen en su entorno familiar. Se logró detectar debilidad en la identificación en el Plan Decenal de Educación los objetivos, dando como resultado un promedio de 9,15 de refleja una estabilidad en esta etapa.

El desempeño profesional se ve mejorado en la medida en que los docentes tengan mayores conocimientos de todo lo relativo a su gestión en el ámbito legal, debido a que la normativa interna del país ha sufrido cambios, ante lo cual tiene que actualizarse preparándose continuamente, orientándose así a la construcción de competencias profesionales. Ante lo cual la educación actual enfrenta grandes desafíos, mismos relacionados en que se mejore la calidad del personal docente, lo cual conlleva a que el escenario pedagógico este en constante reformulación, basado en las competencias que posee cada docente. Tales competencias tienen sustento en los fundamentos metodológicos, mismos que están relacionados en los campos pedagógicos, científicos, didácticos, entre otros.

En este sentido, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011, p.13) en el artículo 6 con respecto a las obligaciones que tiene éste establece que: “la principal obligación del Estado es el cumplimiento pleno, permanente y progresivo de los derechos y garantías constitucionales en materia educativa, y de los principios y fines establecidos en esta Ley”.

Teniendo también las siguientes obligaciones adicionales: Garantizar que los planes y programas de educación inicial, básica y el bachillerato, expresados en el currículo, fomenten el desarrollo de competencias y capacidades para crear conocimientos y fomentar la incorporación de los ciudadanos al mundo del trabajo.

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 planificación

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA MEDIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
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	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
	TOTAL	134,20	
	PROMEDIO	8,95	89%

Fuente: Cuestionario del desempeño docente

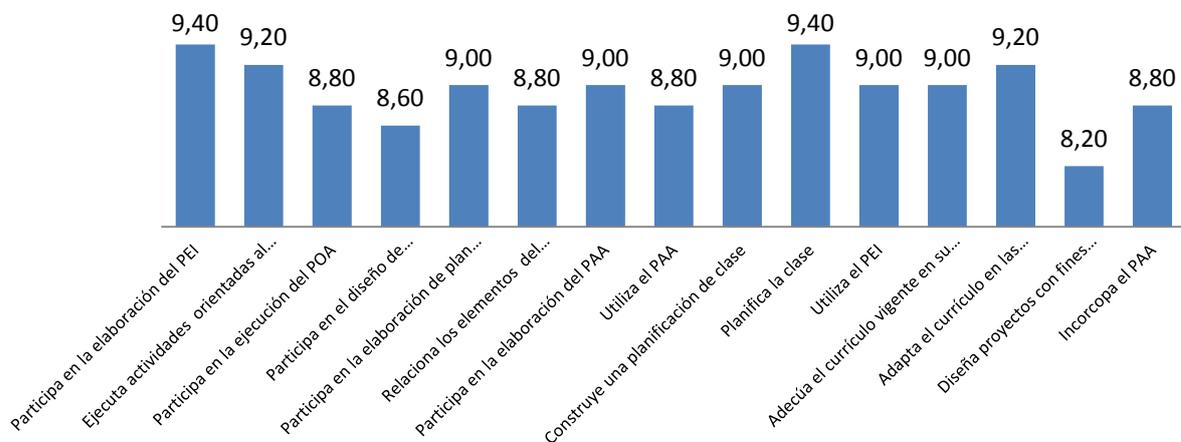


Figura 4. Desempeño profesional en la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

En lo que respecta a la participación en la elaboración del PEI, los docentes tienen un nivel alto de conocimiento con 9.40, lo que permite ejecutar actividades orientadas al plan de mejoras en base a la planificación realizada de 9,20. Se logró detectar que hay debilidad en la participación para ejecutar el POA con 8,80, de igual manera que al participar en el diseño de instrumentos con un resultado de 8,60. Habiendo también participación en la elaboración de plan de gestión de riesgos producto de la planificación ejecutada. Teniendo que mejorar de forma sustantiva en el diseño de proyectos con fines educativos con 8,20, lo cual es de gran importancia para el normal desarrollo de la escuela. Todo esto nos da como promedio de 8,95 bajando el nivel en el ámbito de la planificación.

Los y las docentes tienen obligaciones con respecto a su labor educativa, siendo algo normal para ellos la elaboración de la planificación académica, elaborando y ejecutando de forma conjunta con las autoridades educativas todo lo respectivo a la malla curricular, lo cual tiene relación con la formación académica de forma continua y permanente.

Ante esto, resulta de vital importancia que la calidad del desempeño de los docentes, se refleje en la calidad del producto que se entrega a la sociedad, lo cual se enmarca en los postulados de la Constitución Ecuatoriana, el Buen Vivir, así como en la LOEI.

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

Tabla 5. Importancia de la planificación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA MEDIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	incorpora el PAA	8,80	88%
	TOTAL	135,00	
	PROMEDIO	9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

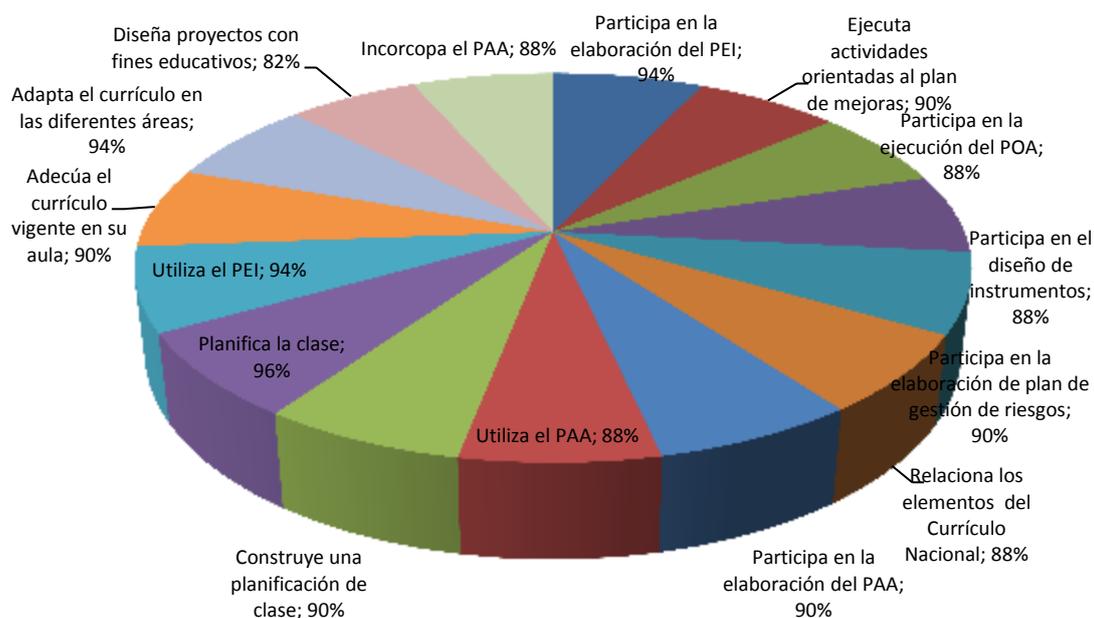


Figura 5. Importancia de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

En esta parte se pudo comprobar que hay debilidades en la alternativa diseñar proyectos con fines educativos, siendo la valoración más baja detectada con 8,20. Mientras que en lo relativo a adaptar el currículo en las diferentes áreas, así como planificar la clase tuvo una puntuación o valoración excelente de 9,40, lo que permite deducir la importancia que otorga el docente en cuanto a la planificación, un parámetro fundamental que está dado en base a la realidad del centro educativo y del entorno social y familiar de los estudiantes; lo que dio como promedio de 9 presentando una estabilidad en la planificación en su desempeño.

Este tipo de situaciones por parte de los docentes, es decir las debilidades detectadas, permite apreciar necesidades pedagógicas que tienen los mismos, situación que al final repercute de forma negativa en la gestión docente y en el proceso enseñanza-aprendizaje, que viene a ser un pilar fundamental que incide en la calidad de la educación.

En la Constitución de la República del Ecuador (2008, p.27) en el artículo 27 segundo párrafo indica que: “La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional”. Todo lo cual se construye con un proceso educativo planificado metódicamente.

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

Tabla 6. Conocimiento del docente en planificación de su desempeño

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO MEDIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		139,20	
PROMEDIO		9,28	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

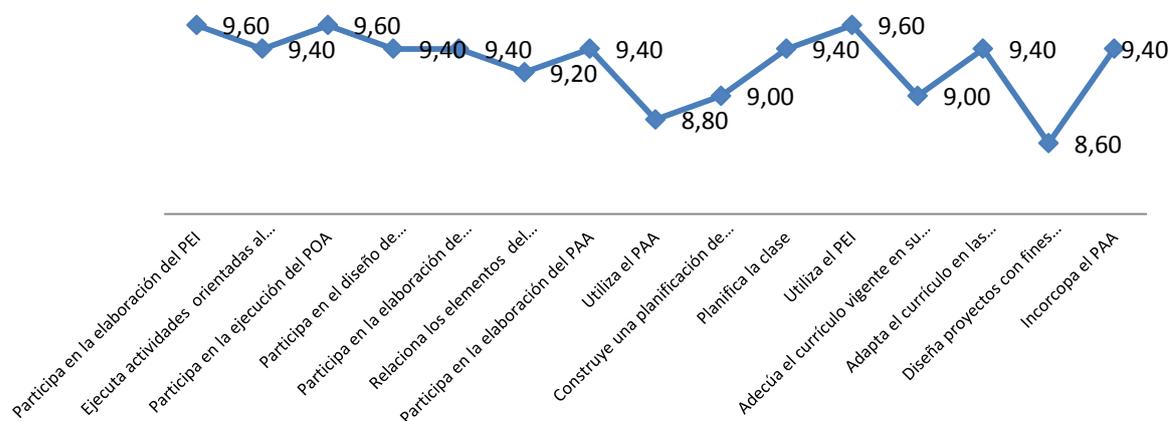


Figura 6. Conocimiento del docente en planificación de su desempeño

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

El que haya sacado una valoración de 8.60 en la alternativa diseña proyectos con fines educativos, deja notar que es una debilidad a tener muy en cuenta por parte de las autoridades educativas, pudiendo incluso aseverar que es algo que se puede dar en otras unidades educativas, factor a mejorar por el bien del sistema educativo del país. En lo respectivo a que participa en la elaboración del PEI fue una de las valoraciones más alta, al igual que participa en la ejecución del POA, algo inherente al trabajo de los docentes, denotando esta parte fortaleza por parte de los docentes.

La planificación es algo fundamental en el rol de los maestros, debido a que es una herramienta que permite trazar el camino para lograr los objetivos institucionales.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2012, p, 44) sostiene que “es preciso incorporar aquellos proyectos institucionales que los equipos docente y directivo han priorizado en función de situaciones concretas que sea preciso abordar para mejorar los resultados del aprendizaje de los estudiantes” situación que tiene relación con el ámbito de la planificación.

La planificación es algo prioritario en la labor de los docentes, debido a que es una herramienta que permite trazar el camino para lograr los objetivos institucionales, por lo cual su ejecución tiene que darse en función de los objetivos por los cuales se rige el sistema nacional educativo.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Tabla 7.Desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza - aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA MEDIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		91,60	
PROMEDIO		9,16	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

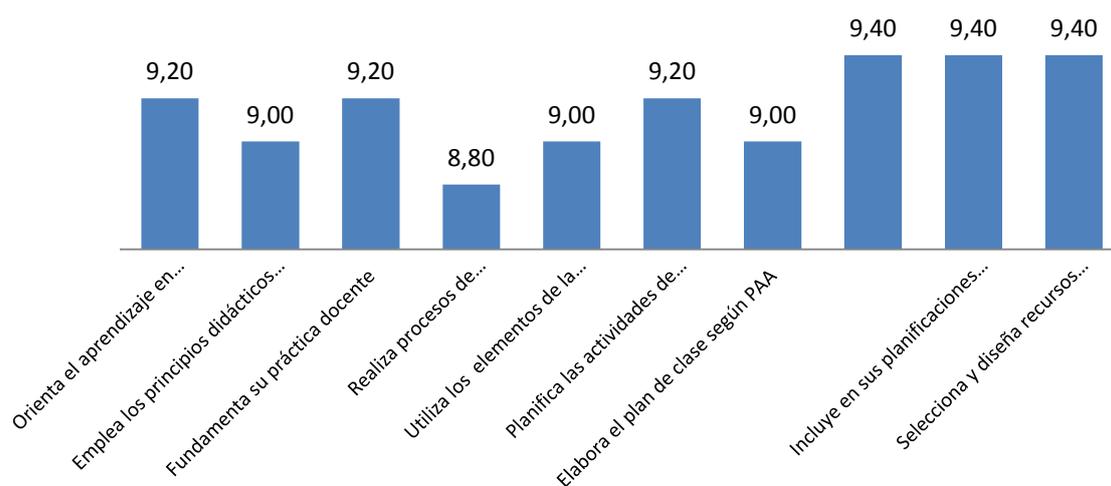


Figura 7.Desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza - aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

Realiza procesos de investigación educativa fue la valoración más baja detectada en esta parte con 8,80, mientras que en las demás alternativas la valoración tiene resultados aceptables, siendo el nivel de conocimiento sobre la planificación para el desempeño docente un punto de gran valía, debido a que esto permite orientar el aprendizaje en función de los conocimientos, habiendo una relación en la selección y diseño de los recursos didácticos. Esto brinda un promedio de 9,16 demostrando estabilidad en este proceso de enseñanza – aprendizaje.

Cornejo y Redondo (2001) plantean que para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso debiera producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales en los participantes, los que se expresan en los siguientes niveles: Institucional: Se relaciona con el clima institucional y aborda elementos de estilos de gestión, normas de convivencia y, forma y grado de participación de la comunidad. Al interior del aula: Se relaciona con el ambiente del aprendizaje y aborda elementos de relaciones profesor-alumno, metodologías de enseñanza y relaciones entre pares. Intrapersonal: Se relaciona con creencias y atribuciones personales y se relaciona con el auto concepto de alumnos y profesores, creencias y motivaciones personales y expectativas sobre los otros.

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

Tabla 8. Importancia del desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza - aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA MEDIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		91,60	
PROMEDIO		9,16	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

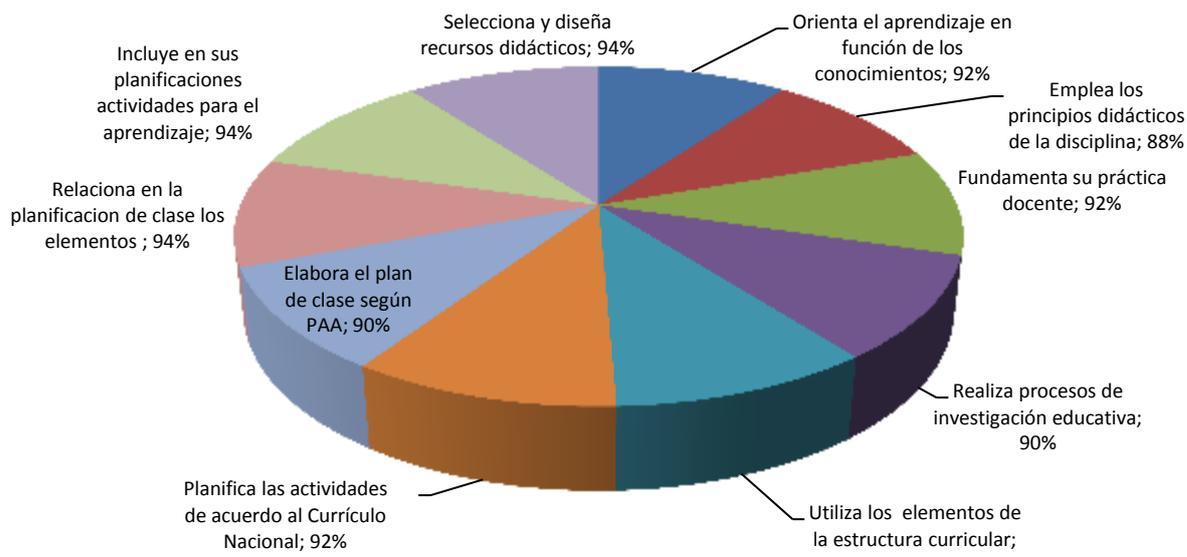


Gráfico 8. Importancia del desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza - aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

La valoración más baja en esta parte fue 8.80 para la alternativa emplea los principios didácticos de la disciplina, punto importante en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, debido a que la disciplina es un proceso formativo que permite a los estudiantes cultivar el sentido de la responsabilidad, todo esto permite obtener un promedio de 9.16 en cuanto a la importancia del desempeño docente en planificación.

La planificación es un proceso que permite establecer el destino al que se pretende arribar, así como aquellos logros que se desean conseguir, utilizando los medios necesarios para seguir el camino trazado. Las alternativas que se necesitan para transitar por el camino que permite la consecución del proceso, hace que se deban tomar en consideración una serie de orientaciones.

Sobre Importancia del desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza – aprendizaje se cita lo siguiente:

El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza `para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos, Roa, Moreno y Vacas(2001).

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

Tabla 9. Conocimiento del desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza - aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO MEDIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		92,00	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

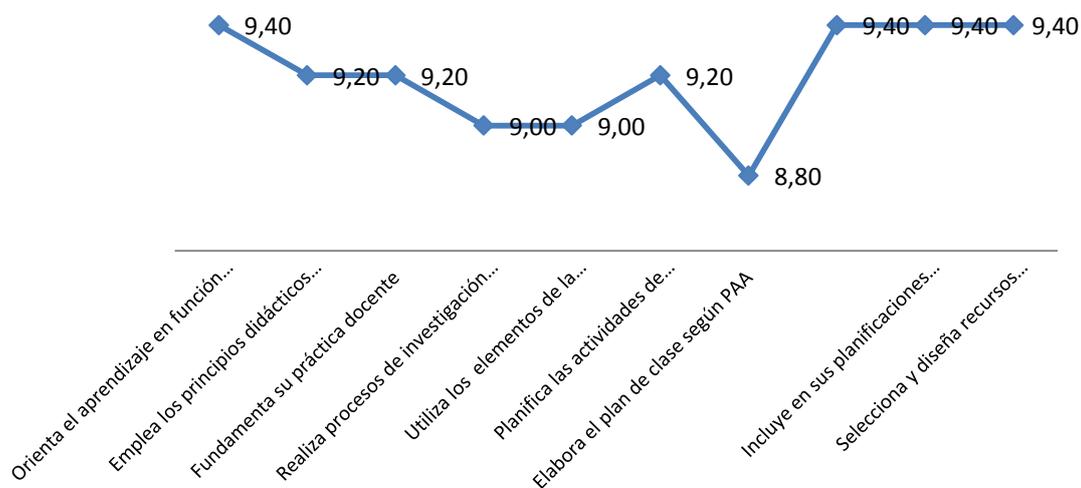


Gráfico 9. Conocimiento del desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza - aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

Elabora el plan de clase según PAA fue la valoración de menor valor obtenida, siendo 8.80, esto permite deducir la necesidad de los docentes en actualizar sobre planificación en el aula de clases, dándose el caso de que según investigaciones es algo normal en muchos docentes en el país, resultado con un 9.20 de promedio en esta alternativa de indicador de gestión.

Al docente por la actividad que desempeña, se le vuelve imperativo que realice la planificación con todas las actividades que ello implica, siendo necesario por tanto este tipo de eventos sea realizado con antelación, de tal manera que con el paso del tiempo sea para él o ella algo que maneje casi a la perfección.

Los educandos, a decir de Piaget (1932) comienzan el proceso de nuevos aprendizajes con un bagaje de conocimientos y experiencias que han ido adquiriendo a lo largo del proceso de socialización, de la experiencia educativa y lo que se aprende por el solo hecho de vivir en una determinada sociedad. Este proceso de utilizar lo que ya se sabe para aprender y entender lo que se desconoce, viene mediatizado por los estadios de desarrollo cognitivo.

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. Desempeño profesional en gestión del aprendizaje de la percepción del docente y la observación del investigador de la ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	9,39	90%	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	9,39	90%	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	9,28	96%	93%
TOTAL		27,60	28,06		
PROMEDIO		9,20	9,35	92%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

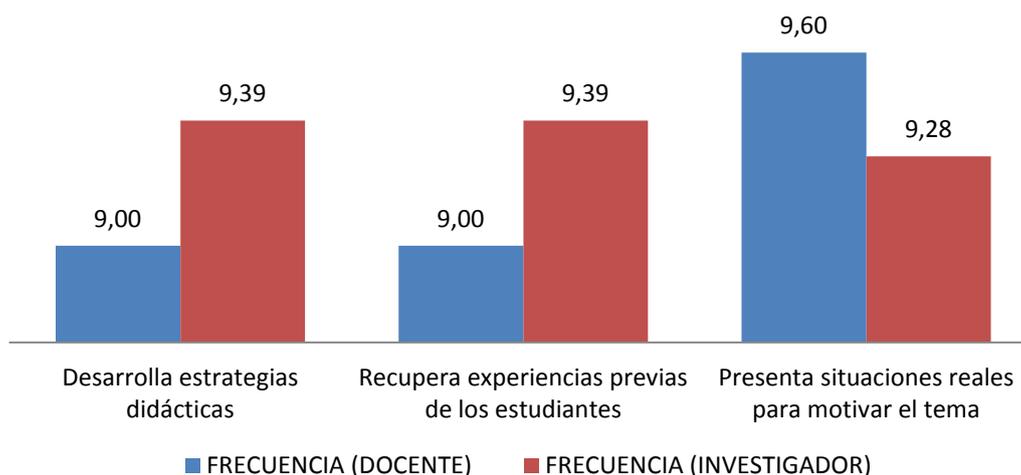


Gráfico 10. Desempeño profesional en gestión del aprendizaje de la percepción del docente y la observación del investigador de la ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

Entre las actividades pedagógicas docentes a tener en cuenta, está desarrollar estrategias didácticas, misma que desde la perspectiva del docente la valoración difiere en relación con el investigador, pero en este caso a favor del maestro, debido que a consideración de quien realiza la investigación este tuvo un desenvolvimiento aceptable, sucediendo lo mismo en cuanto a la alternativa recupera experiencias previas de los estudiantes donde el investigador le otorgó una valoración mayor, siendo 94%. Sucediendo todo lo contrario con Presenta situaciones reales para motivar el tema, donde el docente tuvo una valoración mayor en relación al investigador.

Pérez(1996, pág. 32)con respecto a la pregunta planteada cita lo siguiente: “en la fase de ejecución como su nombre lo indica se ponen en funcionamiento cada uno de los componentes curriculares... el docente debe interrelacionar cada componente pensando no en función de su persona, sino en la de los educandos que deben constituirse en el centro de atención del proceso de enseñanza – aprendizaje”.

3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

Tabla 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	8,88	94%	89%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	8,65	92%	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	8,41	94%	84%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	8,24	94%	82%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	6,82	92%	68%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	7,06	92%	71%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	8,18	90%	82%
	TOTAL	64,80	56,24		
	PROMEDIO	9,26	8,03	93%	80%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

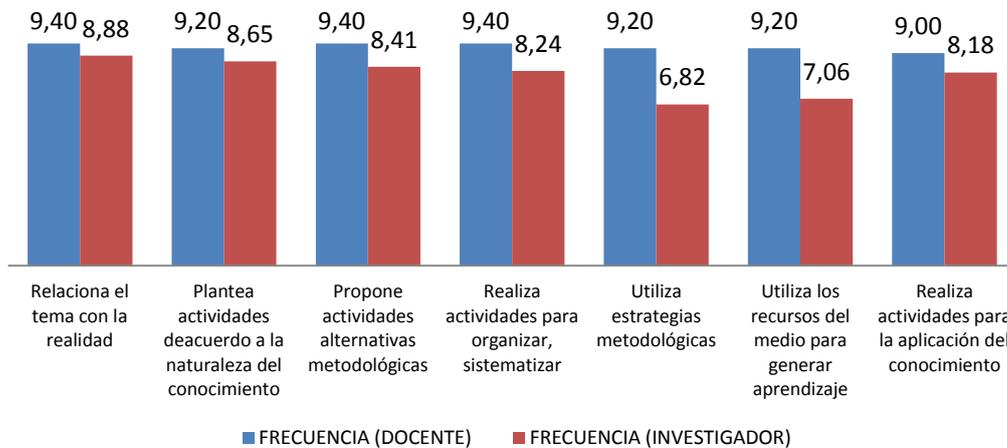


Gráfico 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

La ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje tiene aspectos que tiene correlación que relaciona el tema con la realidad donde el docente se calificó con 9.40 mucho mayor en relación al investigador quien valoró 8.88. En la alternativa plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento el investigador lo valoró con menor puntuación siendo 8.65. Las actividades alternativas metodológicas el investigador calificó con un rango menor siendo 8.41. Realiza actividades para organizar, sistematizar (docente se calificó con 9.40 mientras que el investigador calificó con 8.24. En la alternativa de igual manera el investigador lo valoró con 6.82.

Siendo fácil de deducir, que por ser aspectos subjetivos de valorar los docentes lo hacen muchas veces con el temor de que sea visto por las autoridades educativas y tengan un mal concepto de ellos.

“Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, en tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad... cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados”. Ministerio de Educación del Ecuador (2012, p. 6).

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

Tabla 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el docente 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	8,80	8,41	88%	84%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	8,53	92%	85%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	8,06	90%	81%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	8,18	90%	82%
	TOTAL	36,00	33,18		
	PROMEDIO	9,00	8,29	90%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

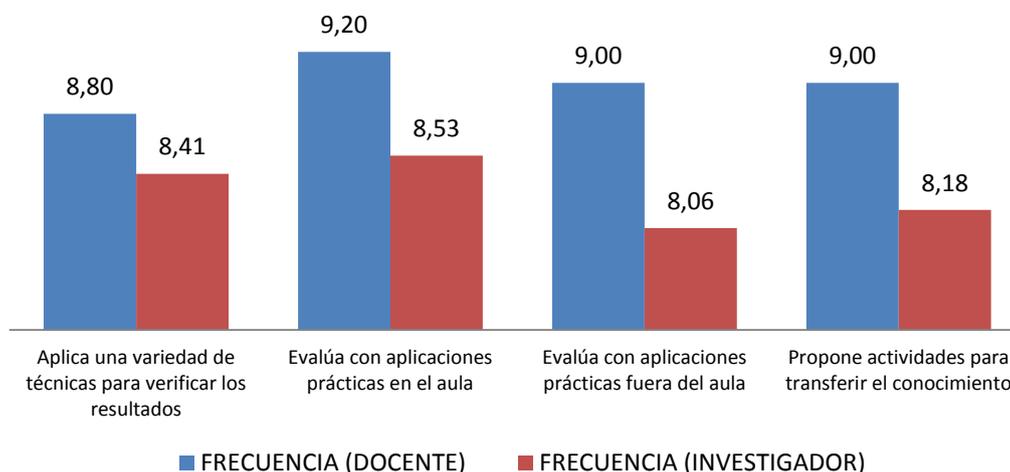


Gráfico 12. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

La encuesta permite apreciar los diferentes valores dados tanto por el investigador como por el docente, en lo relativo a que aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados

el docente se autoevaluó con el 88% mientras que el investigador con el 84%. En que si evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, el docente se colocó el 92% y el investigador le otorgó el 85%. En lo relativo a evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, el investigador le dio el 90% y el investigador el 81%. Propone actividades para transferir el conocimiento el docente le otorgó 90% y el investigador le dio el 82%.

En cuanto a la evaluación aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados se mantuvo la misma mecánica de la parte precedente donde el investigador tuvo una menor valoración en relación que el docente, siendo la percepción de la persona que realizó la investigación, el temor del docente a que la calificación sea vista por alguna autoridad educativa. Ante lo cual se puede apreciar como una manera de prevención que toma éste.

Para Piaget (1945) “el aprendizaje presenta dos formas: la primera, la más amplia, corresponde al propio desarrollo de la inteligencia, que se describió anteriormente como un proceso adaptativo de asimilación y acomodación, el cual incluye maduración biológica, experiencia, transmisión social y equilibrio cognitivo. La segunda forma de aprendizaje se limita a la adquisición de nuevas respuestas para situaciones específicas o a la adquisición de nuevas estructuras para determinadas operaciones mentales específicas” (p. 83).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,20	9,35	92%	94%
3.12	DESARROLLO	9,26	8,03	93%	80%
3.13	EVALUACIÓN	9,00	8,29	90%	83%
	TOTAL	27,46	25,68		
	PROMEDIO	9,15	8,56	92%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

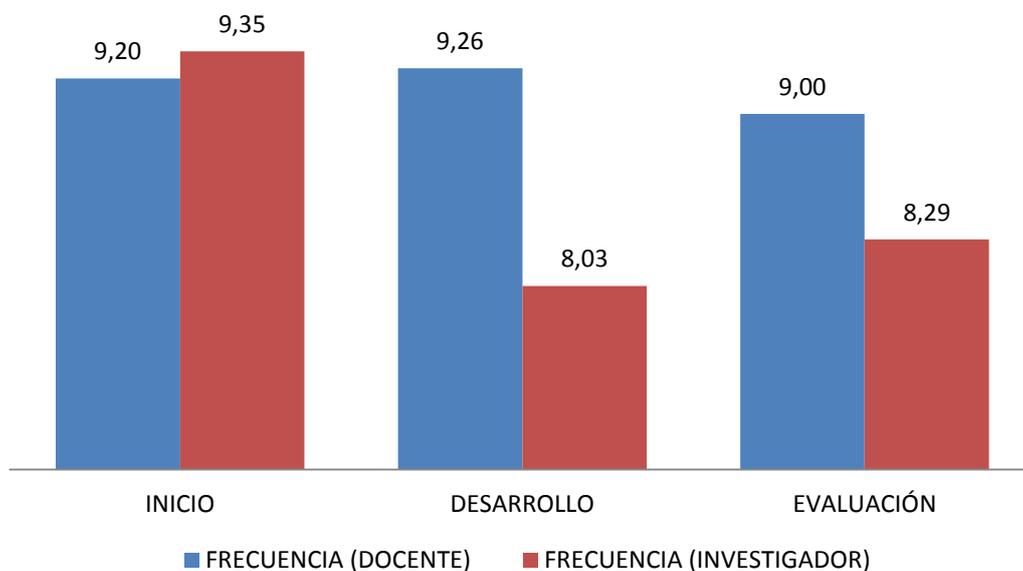


Gráfico 13. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

En la visión global, desarrollo y evaluación los investigadores valoraron mucho menor a los docentes en relación a como ellos lo hicieron; mientras que para la alternativa inicio el investigador valoró con mayor puntaje, siendo algo subjetivo que puede ser aprovechado por los actores sociales educativos.

La pedagogía ha ido evolucionando, siendo sujeto de la modernización y adaptándose con el paso del tiempo a las realidades que se vive, por ejemplo la pedagogía y la tecnología, con lo cual se logra el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje, siendo por tanto los beneficiarios toda la población educativa. Es decir la flexibilidad por parte de los docentes para la ejecución del proceso educativo.

“Se intenta superar la concepción del estudiante como elemento pasivo, dependiente e incapaz de participar en el proceso del aprendizaje, a excepción de su actividad memorística. El aprendizaje se concibe en la actualidad como un proceso que entraña un cambio constante en la forma de pensar, sentir y actuar del estudiante” Torres(2003, pág. 9).

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

Tabla 14. Importancia de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente del proceso de enseñanza – aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	27,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



Gráfico 14. Importancia de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

El nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje tuvo como calificación para la opción desarrolla estrategias didácticas el 90%. Para la opción recuperar experiencias previas de los estudiantes fue de 90%. Y en el caso de presenta situaciones reales para motivar el tema con el 96%.

La ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje implica que se desarrollen estrategias didácticas, recupera experiencias previas de los estudiantes y se presenten situaciones

reales para motivar el tema, para lo cual el docente tiene que hacer uso de todas las herramientas pedagógicas conocidas, mismas que le permiten contribuir al desarrollo de la sociedad.

La evaluación de la calidad del desempeño docente de los profesores considerados diversos referentes: “la administración de determinadas actividades de enseñanza, las aptitudes con los cuales se concretan ciertos comportamientos específicos o el cultivo de habilidades específicas” (Postic, 1978, p. 34).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA MEDIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	64,80	
	PROMEDIO	9,26	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

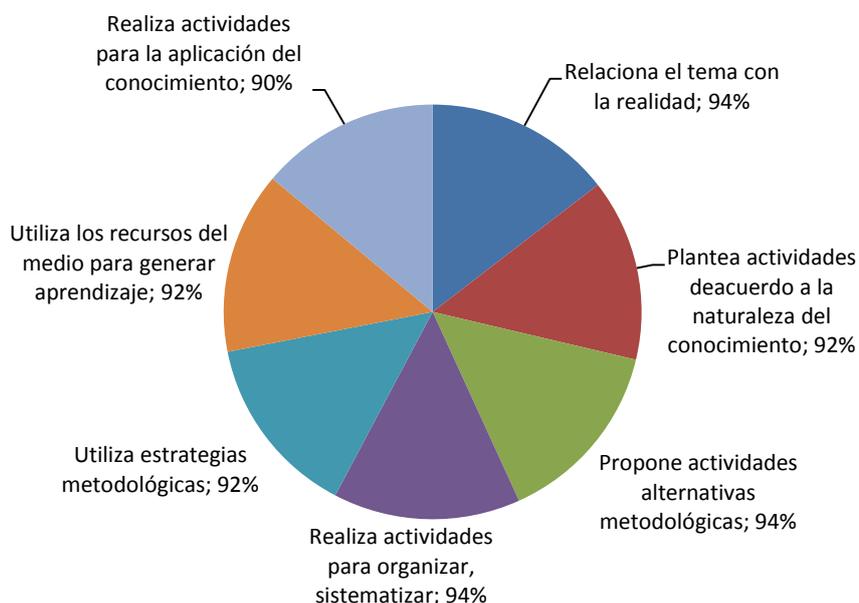


Gráfico 15. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

Relaciona el tema con la realidad fue valorada con 9.40, propone actividades alternativas metodológicas, realiza actividades para organizar, sistematizar recibieron la misma valoración que las alternativas anteriores. Mientras que plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, así como utiliza estrategias metodológicas y utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje fueron valorados con 9.20. En tanto que realiza actividades para la aplicación del conocimiento se valoró con 9.00.

La gestión del aprendizaje es algo que forma parte del quehacer educacional de los maestros, mismos en los que recaen la responsabilidad de ser sujetos formadores de juventudes, personas que tiene un nivel de prestigio igual o superior al de otros profesionales, capaces de lograr que el ser humano pueda convivir en la sociedad siendo un ente productivo.

Ante esto, en la cambiante condición que día a día se otorga al planeta Tierra, el concepto de aprendizaje tiene que ser redefinido. Ello solo se logra en función de los cambios que el docente otorgue a su gestión, pudiendo desarrollarse los seres humanos a la altura de los cambios que se vive.

Piaget como Vygotsky (1980) “dieron a la investigación como herramienta para evaluar las prácticas educativas y el uso que hoy podemos dar a esa herramienta para mejorar los múltiples y complejos procesos implicados en la unidad enseñanza-aprendizaje”.

Solo así se podrá relacionar el tema con la realidad, para que los niños y niñas estén capacidad de resolver problemas que se presenten en su vida cotidiana, planteando actividades acorde a la naturaleza del conocimiento, utilizando de forma adecuada los recursos del medio para generar aprendizaje, aplicando el conocimiento de forma tal que sirva a la sociedad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	36,40	
	PROMEDIO	9,10	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



Gráfico 16.Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados fue valorado con 9.20. Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula fue valorado con 9.20. Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula valorado con 9.00. Propone actividades para transferir el conocimiento valorado con 9.00.

La evaluación permite conocer la realidad del área que se está evaluando, ante lo cual se aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, esto hace posible trazar una serie de pasos para que la enseñanza y el aprendizaje se mejoren por el bien la sociedad.

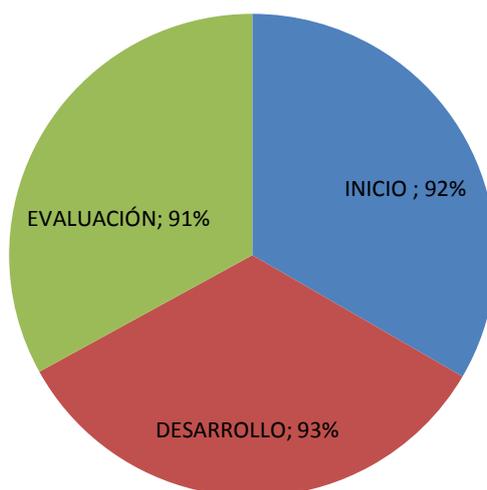
El aprendizaje es hoy algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de la visión holística que se requiere para poder mirar los fenómenos desde una óptica más global que nos permita ver el proceso ante nosotros como una complejidad justo en la medida de lo que es. “La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos” (Panza, 2005, p. 3).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,20	92%
3.12	DESARROLLO	9,26	93%
3.13	EVALUACIÓN	9,10	91%
	TOTAL	27,56	
	PROMEDIO	9,19	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Figura 17. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

La calificación otorgada por inicio fue del 92%. Para el desarrollo fue del 93%. Mientras que para evaluación fue del 91%.

La educación actual no se la concibe como algo aislado, contextualizándose dentro de una realidad configurada en base a necesidades que se van dando en el ámbito social, que terminan influyendo en otros ámbitos de la vida. El aprendizaje es sólo posible cuando hay

asimilación activa, es esta actividad por parte del sujeto es la que aparece subestimada en el esquema estímulo-respuesta.

“La idea hace énfasis en la autorregulación, en la asimilación. Todo el énfasis se pone en la actividad del sujeto mismo y pienso que sin esa actividad no hay pedagogía que transforme significativamente al sujeto”(Campbell, 1976, pág. 34).

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

Tabla18.Conocimiento del docente en la gestión del aprendizaje en el proceso de enseñanza – aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
TOTAL		27,60	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

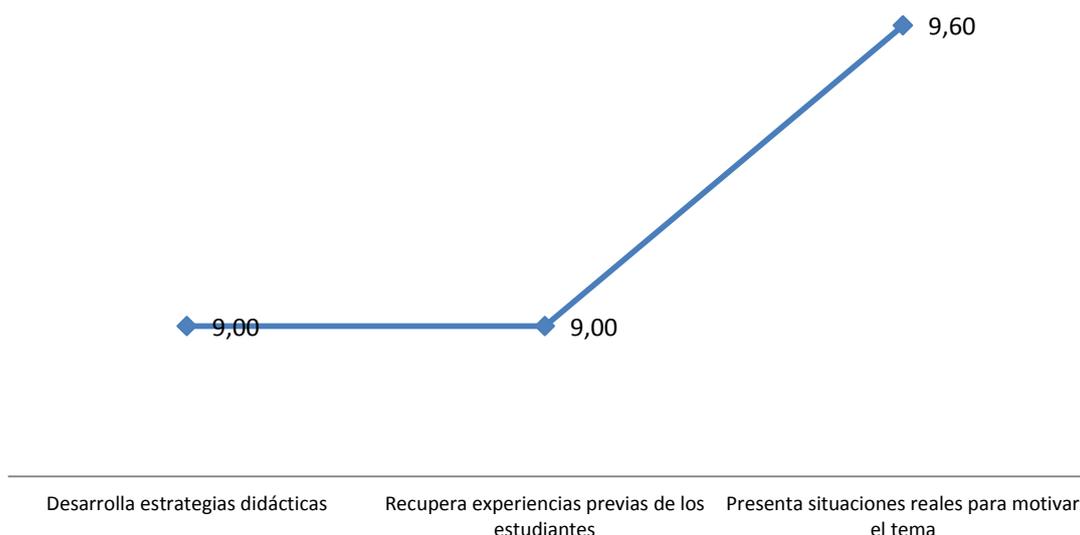


Gráfico 18.Conocimiento del docente en la gestión del aprendizaje en el proceso de enseñanza – aprendizaje
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

Los indicadores desarrollan estrategias didácticas, recupera experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema, conviene aceptar que la educación debe tener carácter prospectivo, para lo cual los criterios que se toman en cuenta en el proceso enseñanza aprendizaje implican que haya actuación competente en base al conocimiento del que disponen los docentes, lo cual brinda un promedio de nivel de conocimiento de 9.20.

Con la llegada del nuevo siglo, el ser humano se enfrenta a grandes desafíos, todo esto producto de la constante evolución de muchas ramas que van de la mano con el hombre y la mujer, lo cual ha conllevado a que haya una interrelación cada vez mayor entre educación y sociedad.

“El aprendizaje es hoy algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de la visión holística que se requiere para poder mirar los fenómenos desde una óptica más global que nos permita ver el proceso ante nosotros como una complejidad justo en la medida de lo que es. La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos” Panza(2005, pág. 2).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	64,80	
	PROMEDIO	9,26	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

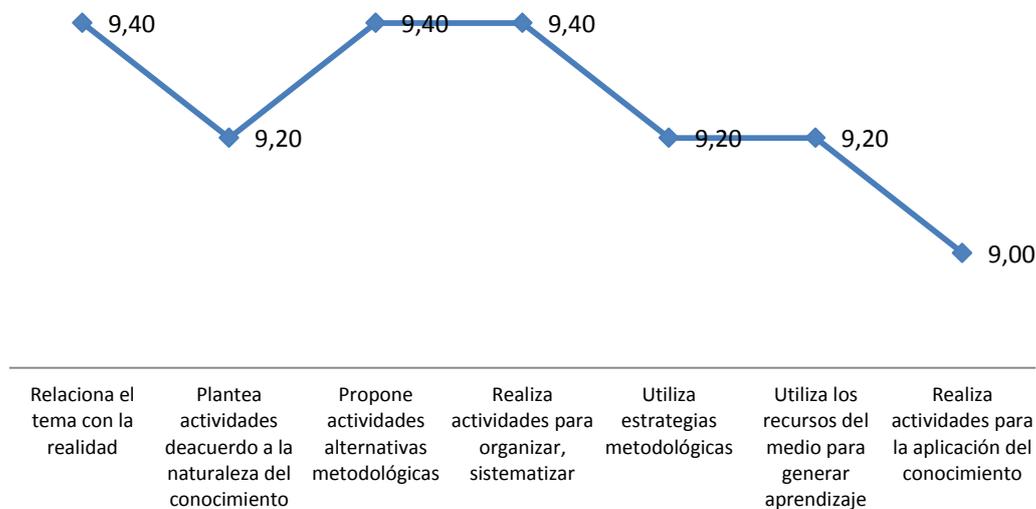


Gráfico 19. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

Relaciona el tema con la realidad fue valorado con 9.40. Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento fue valorado con 9.20. Propone actividades alternativas metodológicas fue valorado con 9.40. Realiza actividades para organizar, sistematizar fue valorado con 9.40. Utiliza estrategias metodológicas fue valorado con 9.20. Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje fue valorado con 9.20. Realiza actividades para la aplicación del conocimiento fue valorado con 9.00.

Relacionar el tema con la realidad implica que la teoría con la práctica vayan de la mano, a la vez se plantean actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, por ejemplo trabajar con la práctica en el área de ciencias naturales; esto va de la mano con la proposición de actividades alternativas metodológicas para que los niños y niñas tengan un universo mayor de conocimiento.

“Existen tres términos que progresivamente, han ido alcanzando un creciente protagonismo en el ámbito educativo y esos términos son Formación Docente (al nivel superior), Estilos Pedagógicos de Enseñanza y Gestión del Conocimiento. Los mismos, en gran medida orientas, perfilan, dirigen la labor docente y su interacción con otros actores, con la finalidad de desarrollar más efectivamente esa labor” (De León, 2013, p. 2).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	36,40	
	PROMEDIO	9,10	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



Gráfico 20. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados fue valorado con 9.20. Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula fue valorado con 9.20. Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula fue valorado 9.00. Propone actividades para transferir el conocimiento fue valorado con 9.00.

La aplicación de un variado conjunto de herramientas que permitan la verificación de resultados es una buena opción que permite conocer las debilidades en el proceso

enseñanza-aprendizaje, pudiendo en ese caso fortalecerlas, a la par se logra evaluar con aplicaciones prácticas en el aula, así como fuera de ella, que a la vez permite proponer actividades para transferir el conocimiento de una forma en que los niños y niñas puedan asimilarlo de mejor manera.

Se sostiene “que el contexto socio – económico – tecnológico actual está generando diversos cambios a los cuales hay que adaptarse, y esta percepción es válida en especial para las universidades como generadoras de profesionales ya que, progresivamente, el acceso a la educación superior se ha ampliado lo cual implica (para los estudiosos citados) por un lado, un creciente incremento de la competitividad entre las universidades y por otro, una mayor demanda de formación permanente y continua por parte de los profesionales egresados, esto último debido a la rapidez actual en la transferencia del conocimiento” (De León, 2013, p. 1) .

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

Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
	TOTAL	27,40	
	PROMEDIO	9,13	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

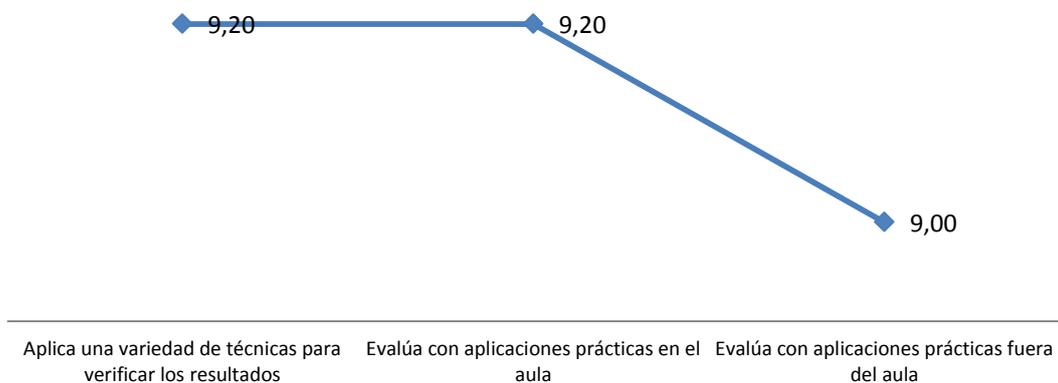


Gráfico 21. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados valorado con 9.20. Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula fue valorado con 9.20 y evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula fue valorado con 9.00.

Tener una visión global de lo realizado por el docente, esto es posible aplicando una variedad de técnicas que permita verificar los resultados, evaluando con aplicaciones prácticas en el aula, así como con aplicaciones prácticas fuera del aula. Solo así se podría avanzar por la senda del progreso.

“Hay que tener en cuenta que la creación y gestión del conocimiento no es una tarea aséptica ni neutral, por el contrario exige actitudes en el “ser” y el “estar” de cada uno de los estudiantes que deben de explicitar por escrito para su toma de conciencia, revisión y enriquecimiento” (Laura Rayon; Ana Heras; Yolanda Muñoz, 2011, pág. 5).

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

Tabla 22. Desglose en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,20	9,20	9,20
Desarrollo	9,26	9,26	9,26
Evaluación	9,00	9,10	9,10

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

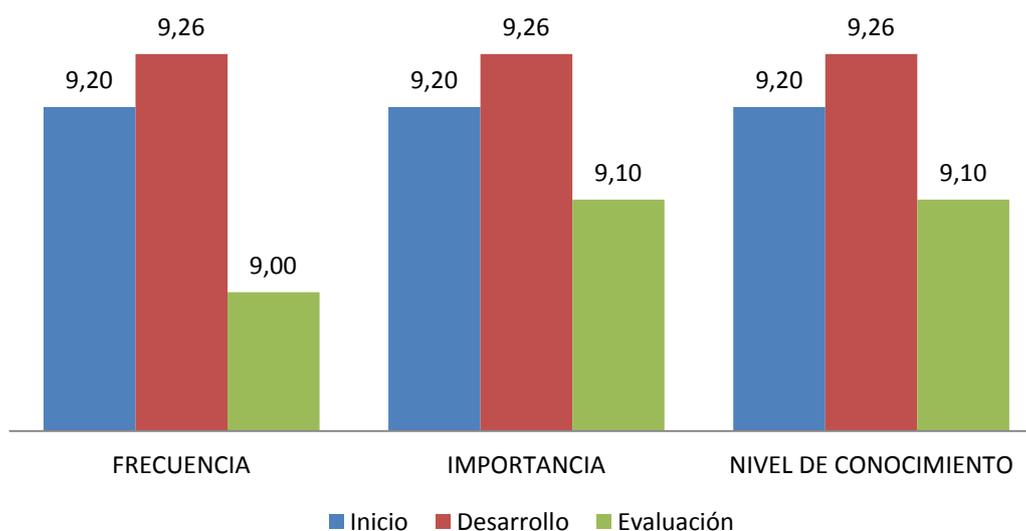


Gráfico 22. Desglose en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

El inicio relacionado con la frecuencia se valoró en 9.20, importancia 9.20 y nivel de conocimiento fue valorado con 9.20. En lo relativo al desarrollo la frecuencia fue de 9.26, la importancia 9.26 y el nivel de conocimiento 9.26. La evaluación relacionada con la frecuencia se valoró en 9.00, la importancia 9.10 y el nivel de conocimiento 9.10.

La gestión del aprendizaje es la parte macro del proceso enseñanza-aprendizaje, lo cual se ve desglosando cuando se procede a la ejecución del proceso, dando inicio al desarrollo de la evaluación, factor tan importante que permite tener claro el nivel de comprensión de las y los niños.

Cuando se hace referencia a “la gestión de aula y de su relación con la calidad, intrínsecamente se habla de profesores de calidad, es decir, profesionales de la educación con buenos logros académicos y que obtienen resultados importantes en los aprendizajes de sus estudiantes”, (Villalobos, 2010, pág. 1).

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 23. Desempeño profesional en 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	9,40	8,00	94%	80%
4.2	Vincula A los actores educativos	8,40	6,12	84%	61%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	5,35	84%	54%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	6,24	88%	62%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	7,82	96%	78%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	8,24	94%	82%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	8,18	96%	82%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	8,29	94%	83%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	8,06	92%	81%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	8,00	94%	80%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	6,29	92%	63%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	8,18	92%	82%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	8,76	94%	88%
	TOTAL	119,40	97,53		
	PROMEDIO	9,18	7,50	92%	75%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

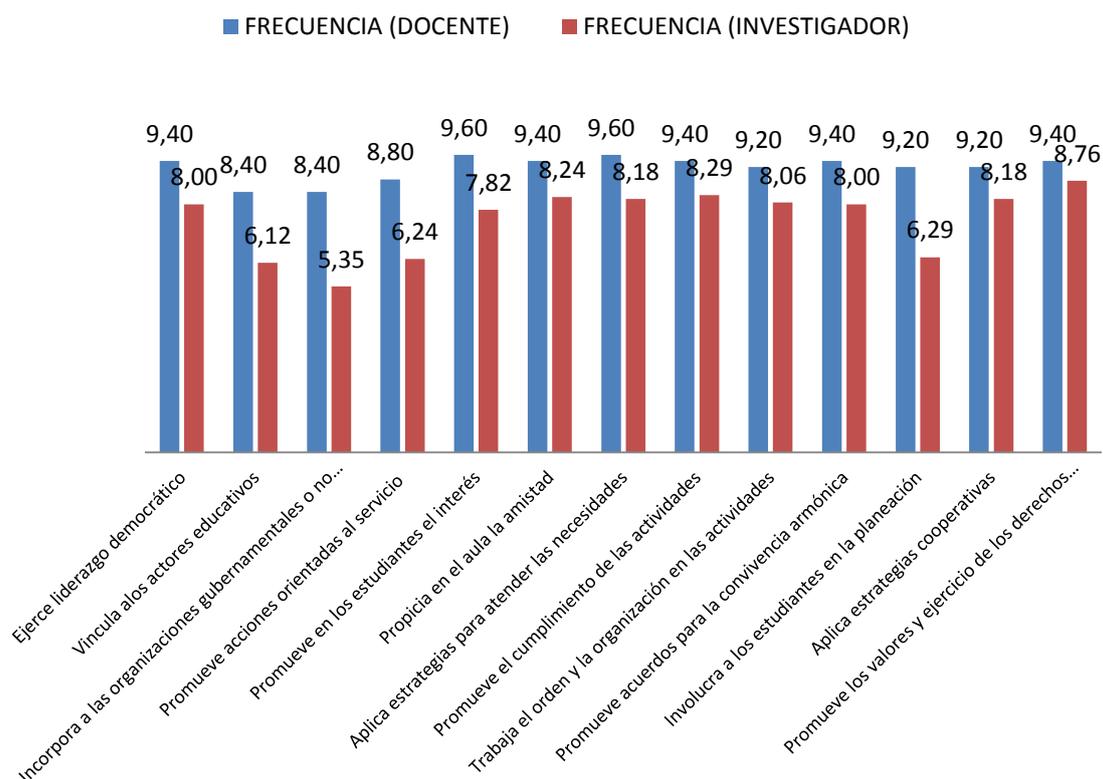


Gráfico 23. Desempeño profesional en liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

El desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación tuvo algunas alternativas como: ejerce liderazgo democrático, siendo valorado por el docente con 9.40 y por parte del investigador 8.00. Vincula a los actores educativos, fue valorado por el docente con 8.40 y el investigador 6.12. Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales valorado por el docente con 8.40 y el investigador 5.35. Promueve acciones orientadas al servicio valorado por el docente con 8.80 y por parte del investigador 6.24. Promueve en los estudiantes el interés valorado por el docente con 9.60 y por parte del investigador 7.82. Propicia en el aula la amistad valorado por el docente con 9.40 y por parte del investigador 8.24. Aplica estrategias para atender las necesidades valorado por el docente con 9.60 y por el investigador 8.18. Promueve el cumplimiento de las actividades valorado por el docente con 9.40 y por parte del investigador 8.29. Trabaja el orden y la organización en las actividades valorado por el docente con 9.20 y el investigador 8.06. Promueve acuerdos para la convivencia armónica valorado por el docente con 9.40 y por parte del investigador 8.00. Involucra a los estudiantes en la planeación valorado por el

docente con 9.20 y el investigador 6.29. Aplica estrategias cooperativas, misma que valorada por el docente con 9.20 y por parte del investigador 8.18. Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos valorado por el docente con 9.40 por parte del investigador 8.76.

El desempeño profesional en liderazgo y comunicación desde la percepción del docente varía en consideración con lo observado por el investigador, situación que de utilizarse en consonancia con los postulados de la educación serían de gran valía, aprovechando lo que conoce el docente, más lo observado por el investigador, con lo cual se crearían principios eclécticos, beneficiándose la comunidad en su conjunto.

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

Tabla 24. Nivel de importancia en liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
TOTAL		119,60	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

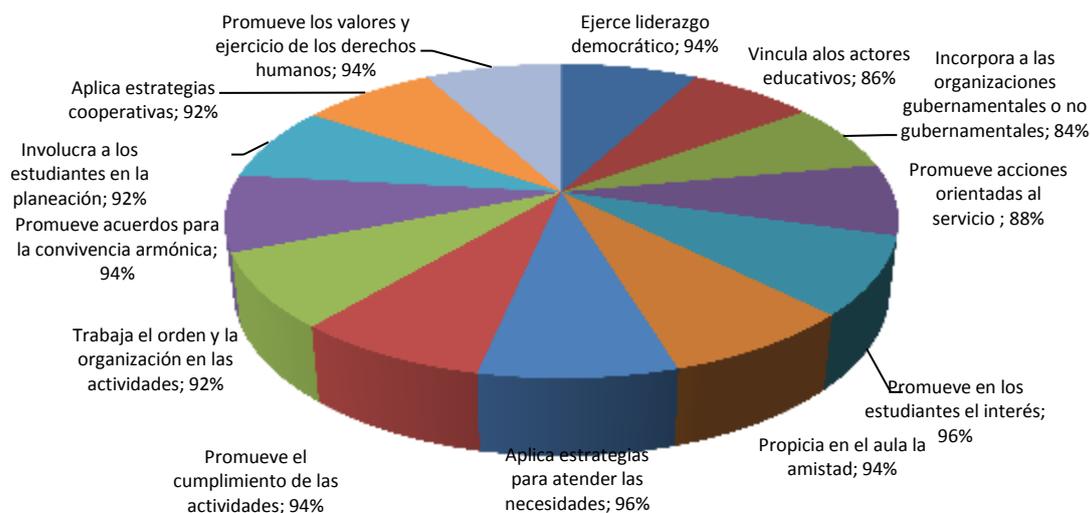


Gráfico 24. Importancia en liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

Ejerce liderazgo democrático se valoró con 9.40. Vincula a los actores educativos se valoró con 8.60. Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales se valoró con 8.40. Promueve acciones orientadas al servicio se valoró con 8.80. Promueve en los estudiantes el interés se valoró con 9.60. Propicia en el aula la amistad se valoró con 9.40. Aplica estrategias para atender las necesidades se valoró con 9.60. Promueve el cumplimiento de las actividades se valoró con 9.40- Trabaja el orden y la organización en las actividades se valoró con 9.20. Promueve acuerdos para la convivencia armónica se valoró con 9.40. Involucra a los estudiantes en la planeación se valoró con 9.20. Aplica estrategias cooperativas se valoró con 9.20. Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos se valoró con 9.40.

La importancia en liderazgo y comunicación por parte del docente es de suma importancia, debido a que aumentan el desempeño docente, esto hace que sea respetado por toda la comunidad educativa, sabiendo comunicarse mantiene su liderazgo, rol que aumenta la calidad de la educación.

Para González (2014, p.1) “las organizaciones educativas y su gestión directiva, están vinculadas al manejo de grupos, a través del liderazgo, por ello, éste debe fomentar la ayuda mutua, la comprensión, tomar decisiones, orientar, acompañar al profesor en el aula, ejercer un proceso de comunicación eficaz, tendiente a propiciar un clima favorable para el mejoramiento del desempeño de los docentes”.

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

Tabla 25. Conocimiento del docente en liderazgo y comunicación para su desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO MEDIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
TOTAL		120,80	
PROMEDIO		9,29	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

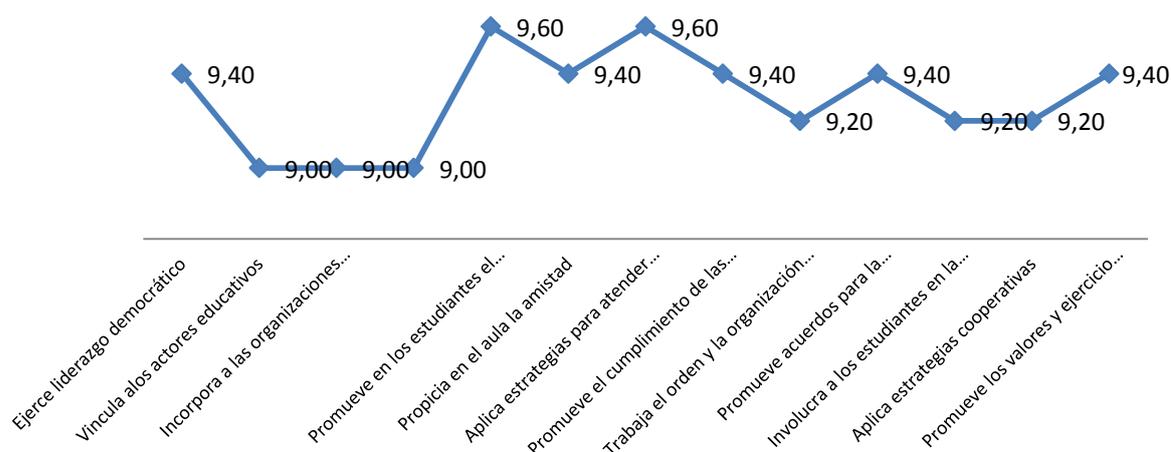


Gráfico 25. Conocimiento del docente en liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación, tiene relación con ejercer liderazgo democrático que fue valorado 9.40, vincula a los actores educativos se valoró con 8.60. Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales 8.40. Promueve acciones orientadas al servicio se valoró con 8.80. Promueve en los estudiantes el interés se valoró con 9.60. Propicia en el aula la amistad se valoró con 9.40. Aplica estrategias para atender las necesidades se valoró con 9.60. Promueve el cumplimiento de las actividades se valoró con 9.40. Trabaja el orden y la organización en las actividades se valoró con 9.20. Promueve acuerdos para la convivencia armónica se valoró con 9.40. Involucra a los estudiantes en la planeación se valoró con 9.20. Aplica estrategias cooperativas se valoró con 9.20. Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos se valoró con 9.40.

El conocimiento que tiene el docente en liderazgo y comunicación para su desempeño docente, tiene que ser lo más amplio posible, parámetro que permite apreciar la calidad del mismo, más aun si vivimos en un mundo donde la información se la encuentra con facilidad en la web, siendo un punto favorable y que además inhibe al docente de poner peros para justificar el desconocimiento de información relativo a su gestión.

Aldape (2008, p.17) sostiene que “El docente tendrá que tomar decisiones y elegir alternativas de acción acordes a su autoridad y responsabilidad dentro del sistema, al hacer esto, tendrá que considerar de manera global los objetivos y estrategias de la institución y su rol e impacto en todos los ámbitos de las diferentes áreas que la componen”.

Como docentes, se debe asumir con responsabilidad, respeto y conocimientos previos frente a la ardua labor que posee un profesional en la rama de la docencia, solo entonces y teniendo previos conocimientos estarán preparados para enfrentarse, a las circunstancias que se presenten, saber actuar y saber tomar decisiones de esta manera habrán de experimentar y conservar el desempeño docente. Guardando su mística y aplicando literalmente la misión y visión que posee como ser humano, anteponiendo siempre la humildad.

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

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

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,20	9,35
	Desarrollo	9,26	8,03
	Evaluación	9,00	8,29
	Visión Global	9,15	8,56
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,18	7,50

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

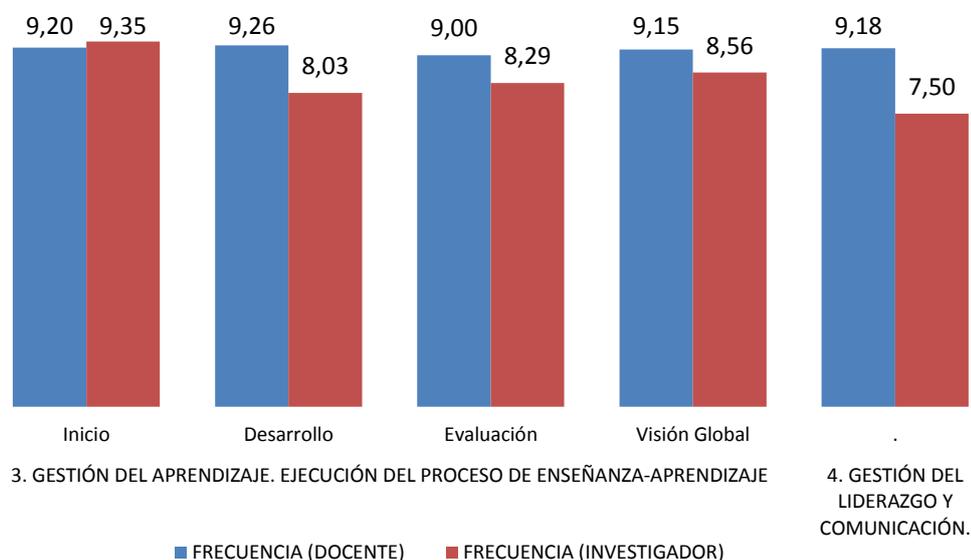


Gráfico 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

En cuanto a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en lo relativo al inicio recibieron de calificación 9.20 por parte del docente y 9.35 del investigador. En el desarrollo fue de 9.26 por parte del docente y 8.03 por parte del investigador. En la evaluación fue de

9.00 por parte del docente y 8.29 por parte del investigador. Mientras que la visión global fue 9.15 por parte del docente y 8.56 por parte del investigador.

La gestión del aprendizaje en lo relacionado a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje hubo valoración diferente entre docente y el investigador, siendo aspectos subjetivos que hacen del proceso educativo, una actividad enriquecedora.

Valdés (2002, p. 5) estima que “La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado” es decir que sea apreciado como una forma de caracterizar las condiciones positivas, así como las debilidades que forman del profesor.

Por lo tanto la gestión del liderazgo y comunicación se convierte en un punto de gran importancia para el docente, lo cual guarda relación con la gestión del aprendizaje y ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, algo que dice mucho de la forma como toma su labor docente. Lo cual permite inferir la importancia que tienen todos estos parámetros en la gestión docente, siendo factor crucial que influye de forma positiva en el proceso enseñanza-aprendizaje.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,85	8,98	9,15
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,95	9,00	9,28
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,16	9,16	9,20
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,15	9,19	9,13
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,18	9,20	9,29

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

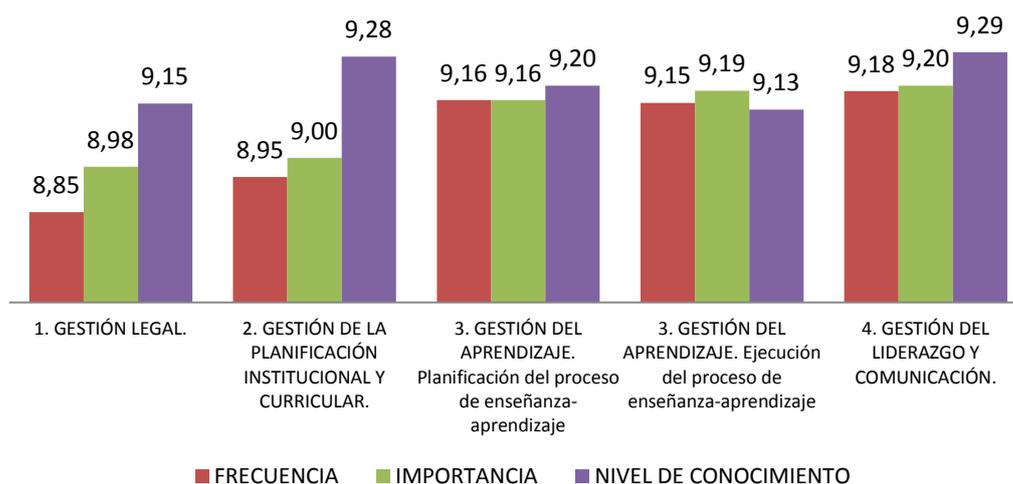


Gráfico 27. Desempeño profesional del docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial fiscal Víctor Manuel Nieto, Nivel Inicial I y II, 2013.

El análisis global en el desempeño profesional del docente fue, para la gestión legal frecuencia se valoró con 8.85, la importancia 8.98 y el nivel de conocimiento 9.15. La gestión de la planificación institucional y curricular en la frecuencia se valoró con 8.95, la importancia 9.00 y el nivel de conocimiento 9.28. Gestión del aprendizaje, en lo relativo a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, se valoró en la frecuencia con 9.16, la importancia 9.16 y el nivel de conocimiento 9.20. Mientras que la gestión del aprendizaje relacionado con la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje tuvo una valoración en la frecuencia con 9.15, importancia 9.99 y el nivel de conocimiento se valoró con 9.13. La gestión del liderazgo y comunicación tan impredecible para la educación, debido a que es una fortaleza que debe tener todo docente, en la frecuencia tuvo una valoración de 9.18, la importancia 9.20 y el nivel de conocimiento se valoró en 9.29.

La gestión legal se convierte en algo fundamental en el proceso que lleva adelante el docente, debido que debe conocer aspectos legales relacionados con su accionar, en el caso de la gestión de la planificación institucional y curricular, es algo inherente a su gestión docente; mientras que la gestión del aprendizaje guarda relación con el proceso de planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, lo mismo que la gestión del aprendizaje que se ve reflejada en la forma como los niños y niñas se forman.

CONCLUSIONES

Luego de la investigación se procede a realizar las conclusiones:

El desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal los docentes tienen desconocimiento sobre la normativa legal por la cual regirse, así como en resolución de conflictos tanto en el aula como en la institución, lo cual perjudica el normal desenvolvimiento del clima escolar.

La planificación institucional y curricular es parte importante en el ámbito educativo, debido a que permite lograr los objetivos educativos, todo esto en un marco de calidad, donde posibilite el involucramiento de todos los actores del sistema educativo.

El desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje en lo relativo a la planificación y ejecución, implica que los docentes pongan en práctica las herramientas pedagógicas de la cual tienen conocimiento, para los cual deben apoyarse en estrategias que permitan acometer en innovar su clase, acorde a los postulados de la educación actual.

En lo relativo al ámbito de gestión del liderazgo y comunicación, se logró detectar debilidades por parte de los docentes, debido a que los resultados evidencian limitaciones a la condición de líder que debe presentar él o la docente, con lo cual no logra potenciar esa facultad en sus estudiantes.

RECOMENDACIONES

Reforzar los docentes sus debilidades en cuanto al conocimiento de la parte legal relacionada con su trabajo, con lo cual están en capacidad de enseñar a los estudiantes no solo en relación a las leyes que nos rigen como ciudadanos, también en como guiarse en trabajos relacionados por los docentes y que deban citar artículos de los cuerpos legales vigentes en el país.

Involucrar a los padres de familia, así como a los niños y niñas en los proyectos ya planificados y por planificar, de manera que se denote la participación y colaboración de su parte y así se hagan valer sus derechos como seres humanos, donde se realice su libertad y libre opinión a lo que sienten y piensan, respetando su origen, religión, tradición y etnia, procurando equidad en todas sus actividades.

Trabajar en el reforzamiento en la institución de educación inicial en lo relativo a aspectos de ayuda, colaboración, voluntad, organización, compromiso, cumplimiento en cuanto a la actitud y rol que desempeñan los docentes, el mismo se refleja en el prestigio, gestión, creación, misión y visión que posee el centro educativo, pero en los actuales momentos y con el cambio de época, surgieron nuevas tecnologías y nuevos retos por cumplir que conlleva al docente a experimentar, aprender y enseñar en libertad, con responsabilidad, pero sobre todo, motivar y aplicar las nuevas estrategias pedagógicas sin temor a los cambios, pensando siempre en el buen vivir y el buen desempeño docente en beneficio de los parvularios.

Reforzar aquellos aspectos que se lograron detectar como puntos débiles en la gestión del desempeño docente en liderazgo y comunicación, esto hará que haya mayor conocimiento sobre la labor que desempeñan, así como lograr respeto por parte de los demás actores de la comunidad educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- A. Gomez; FJ Gala; M. Lupiani. (2007). *El Bullying y otras formas de violencia adolescente*. Buenos Aires: Universidad Católica Argentina.
- A., B. (1987). *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa*. Barcelona España .
- Aguado, R. (1998). *Proceso de Liderazgos*. México: Editorial Sal Terrae.
- Aldape, T. (2008). Desarrollo de las competencias del docente. En T. Aldape, *Maestros opinan sobre motivación* (pág. 60). Mexico D.F.: Editorial Libros en Red.
- Álvarez, A. (2008). *Para qué formar maestros*. Bogotá: Ediciones SM.
- Asamblea Nacional . (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Asamblea Nacional .
- Asamblea Nacional . (2011). *Reglamento de la Ley Orgánica de Educación e Interculturalidad* . Quito: Asamblea Nacional .
- Asamblea Nacional de la republica del Ecuador. (2008). *Constitucion 2008*. Montecristi: Asamblea Nacional.
- Bertoblog. (8 de Marzo de 2012). *www.youtube.com*. Recuperado el 05 de Junio de 2014, de *www.youtube.com*: <http://www.youtube.com/watch?v=g-p8JOah99k&hd=1>
- Bronfrenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
- Calatayud, M. A. (2012). *Comunicacion y Liderazgo en las organizaciones*. Alicante: Universidad de Alicante.
- Calvo, C. V. (1995). *El profesor de educación primaria: una propuesta de formación inicial desde la perspectiva de la didáctica de las ciencias experimentales*. Madrid: Universidad de la Laguna.
- Campbell, A. (1976). *Calidad de Vida; Calidad Humana*. New York: Fundacion Russell.
- Carlos Marcelo y Denise Vaillant. (2009). *Desarrollo Profesional Docente*. Madrid: Narcea S. A. Ediciones.
- Chabolla, J. M. (2001). *Un Proyecto de Docencia*. México: Plaza y Valdés.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Elsevier Editora Ltda.
- Choque, R. (15 de febrero de 2012). Diferencia entre la administración y gestión educativa. *La Patria*, pág. 11.
- Coronas, T. T. (2003). ¿La mejor estrategia docente? La gestión del conocimiento. *Educación*, 9.
- Danoff, J. (1981). *Educación con los niños*. México: Trillas Ed.
- Diaz, D. M. (1996). *El desarrollo profesional docente y las resistencias a la innovación educativa*. Oviedo: Universidad de Oviedo.

- Diker, G. & Terigi, F. (1997). *La formación de maestros y profesores: hoja de ruta*. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- educación, I. e. (1972). *Joseph Lancaster*. Londres: Edic. LI.
- Elías y Mascaray. (1998). *Más allá de la comunicación interna*. Barcelona: Gestión 2000.
- Epotu, L. (1992). Conferencia Mundial Educación para todos. *Educación para todos* (pág. 88). Tailandia: UNESCO.
- Fernández, M. (2004). El desarrollo docente en los escenarios de currículum y la organización. *Revista de Currículum y formación del profesorado*, 8.
- Fernández, M. (2004). El desarrollo docente en los escenarios del currículum y la organización. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 8.
- Freire, P. (1994). *La escuela se llama vida*. Sao Paulo: Edición S.P.
- Fuente, J. D. (2005). *Perfil de competencias del tutor de posgrado de la UNAM*. Coyoacán: Universidad Nacional Autónoma de México.
- González, M. T. (2006). *Organización y gestión de centros escolares*. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN.
- Herrera, E. (2008). Planificación. En E. H. Montalvo, *Administración Educativa* (pág. 111). Quito: PH Ediciones.
- Herrera, E. (2004). *Administración Educativa*. Quito: PH Ediciones.
- Herrera, E. (2008). Diseño de Estrategias. En E. Herrera, *Administración Educativa* (pág. 147). Quito: PH Ediciones.
- Imbernón, F. (1993). *Reflexiones sobre la evaluación en el proceso de enseñanza - aprendizaje. De la medida a la evaluación*". Málaga: Universidad de Málaga.
- J., C. R. (s.f.). *El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media*. Barcelona España.
- J., E. (2003). La tercera revolución educativa. En E. J., *La tercera revolución educativa* (pág. 49). Madrid: Paidós.
- Juan García y María García. (2012). *Filosofía de la Educación*. Madrid: Narcea S. A. de Ediciones.
- Koontz H. y Weihrich H. (1993). *Administración: una perspectiva global*. Bogotá: Quebecor World.
- Laura Rayon; Ana Heras; Yolanda Muñoz. (2011). La creación y gestión del conocimiento en la formación del profesorado. *Dialnet*, 5.
- Lavín, S. (2007). *Transitando desde la gestión de un establecimiento a la gestión de un centro de desarrollo educativo*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Lewney, C. (2004). *El liderazgo al estilo de los jesuitas*. Bogotá: Editorial Norma S. A.
- Mamani, Q. (2006). *Visión educativa de la Nación Qanchi*. La Paz: Ediciones PINSEIB.

- Ministerio de Educación de la República del Ecuador. (2006). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación de la República del Ecuador. (2012). *Estandares de Calidad Educativa*. Quito: Ministerio de Educación.
- Morán, P. (2003). El reto pedagógico de vincular la docencia y la investigación en el espacio del aula. *Revista Contaduría y Administración*, 17.
- Panza, D. (2005). Apuntes para una reflexión sobre las estructuras de la vida y su relación con el aprendizaje. *Revista Polis*, 2.
- Pareja, J. (2007). Conflicto, comunicación y liderazgo escolar: los vértices de un triángulo equilátero. *Profesorado Revista de currículum y formación del profesorado*, 13.
- Perez, J. (1996). *El liderazgo y la gerencia*. Bogotá: Revista Universidad EAFIT.
- Perez, M. C. (4 de marzo de 2001). *www.tecnologiaedu.us.es*. Obtenido de *www.tecnologiaedu.us.es*: <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/34/html/cursos/mcordoba/principal.htm>
- Piaget, J. (1932). *El juicio y el razonamiento en el niño*. Ginebra: Editorial Fontanela.
- Postic, M. (1978). *Observación y formación de los profesores*. Madrid: Morata Colecciones Pedagogía.
- Quintasi, M. (2006). *Visión Educativa de la "Nación" Qanchi*. Bolivia: Plural Editores.
- Rael, M. I. (2009). *Educación y Sociedad*. Granada: Innovación y Experiencias Educativas.
- Rodríguez; Luca de Tena. (2001). *Programa de disciplina en la enseñanza secundaria obligatoria*. Málaga: Grafibel S.L.
- Rosas, P. (2006). Gestar y gestionar la virtualidad: un análisis desde la práctica y las instituciones. En P. Rosas, *Tipos de modelo de gestión educativa* (pág. 34). México D. F.: Universidad de Guadalajara.
- Sánchez, B. d. (28 de Septiembre de 2011). *www.uned.es*. Obtenido de *www.uned.es*: https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5385/repercusiones8.pdf
- SELVV. (04 de Agosto de 2013). *www.youtube.com*. Recuperado el 04 de Junio de 2014, de *www.youtube.com*: <http://www.youtube.com/watch?v=itBLSKocD4o&hd=1>
- Sophia Colección de Filosofía de la Educación. (2007). Construcción del conocimiento desde el enfoque filosófico, psicológico y pedagógico. *Sophia Colección de Filosofía de la Educación*, 151.
- Stephen, R. (2000). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Thorndike, E. (1911). *Animal inteligente*. Massachusetts: Publicaciones Vertice.
- Torrego, J. C. (2013). *Convivencia, Resolución de Conflictos y Acción tutorial*. Alcalá: Universidad de Alcalá.

- Vaillant, D. (2006). *Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica*. Santiago de Chile: PREAL.
- Vila, I. (1998). *Familia, escuela y comunidad*. Barcelona: Horsori.
- Vila, I. (2003). *La participación de los padres y madres en la escuela*. Caracas: Editorial Laboratorio Educativo.
- Villalobos, X. (2010). Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora en los procesos de enseñanza y aprendizaje. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1.
- Waldemar Guerrero; Francisco Borjas. (2006). Gestión del docente y la ejecución de los proyectos pedagógicos de aula en educación básica. *Revista Científica ORBIS*, 53.
- Weber, M. (1987). *El político y el científico*. Munich: S/N.
- World Tower Asoc. (2003). *La Sagrada Biblia*. New York: La Atalaya Ediciones.
- youtube. (21 de Diciembre de 2009). *www.youtube.com*. Recuperado el 05 de Junio de 2014, de *www.youtube.com*: <http://www.youtube.com/watch?v=NQ5YTQRgOM8&hd=1>

PROPUESTA

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Por ser el trabajo en equipo, un pilar fundamental para lograr los cambios que se requieren, existe la necesidad de promover canales de liderazgo y comunicación entre todos los miembros que conforman el cuerpo de docentes del centro de educación inicial fiscal “Víctor Manuel Nieto” para lo cual es necesario crear un ambiente de trabajo donde primero es el respeto y sociabilización.

La propuesta surge de la debilidad detectada en la investigación y ante la relevancia de un buen desempeño de los docentes en torno a su gestión: legal, de planificación del aprendizaje, o de liderazgo y comunicación.

Esto permitirá que se puedan tomar y aplicar actividades, dentro de las cuales está el desarrollo de un decálogo, donde constan diez ideas, orientaciones y acciones a seguir en cuanto al proceso de educación actual se refiere, y que su objetivo será el papel de recordatorio, conocimiento, fortalecimiento y motivación tanto para los docentes como para las personas que lo observen, ya que se prioriza su ubicación en lugar estratégico dentro del centro educativo, de esta manera se logrará el cambio de paradigma, pensamientos y actitudes, que permite el desarrollo de la educación en el nivel inicial.

Se propone talleres cognitivo-lúdico, donde se llevará a efecto cuatro actividades, cada una incluye, el procedimiento, recursos, evaluación, para poder obtener resultados fructíferos y positivos, donde su objetivo será fomentar la socialización y motivación, quedando como ganadores los docentes que conforman el cuerpo directivo del prestigioso centro de educación inicial fiscal antes mencionado.

Dentro de los talleres se proyectan videos motivacionales y didácticos que conllevará a tener un efecto positivo, participativo social entre los docentes que acudan al evento programado, a su vez se les entregará una copia de los videos para que sean utilizados como herramientas pedagógicas en su desempeño diario como docente y también se les proporcionará las direcciones electrónicas en caso de que desean adquirir otros contenidos.

La presente propuesta está planteada a reforzar la gestión del liderazgo y comunicación en los docentes y directivos que conforman el centro de educación inicial, con la participación, ayuda de los educandos y padres de familia, desenvuelve en aspectos complejos, donde la

interactuación entre sus actores vuelve necesaria la constante comunicación, misma que sirva como elemento que evita la fricción, logrando así que el engranaje funcione y posibilite la paz y cordialidad en un marco del buen vivir al interior de la comunidad educativa.

El decálogo será impreso en lona con una medida estándar cuya altura será 1.50 m, por un ancho de 85 cm. Tendrá colores vistosos que llamen la atención de todos especialmente de los docentes quienes son los encargados de llevarlos a cabo y difundir su misión. Este será entregado de manera formal a las autoridades del centro de educación inicial.

El decálogo será ubicado en un sitio estratégico, y avista de todos quienes visiten el centro de educación inicial, así lo manifestó la directora del centro de educación, que junto con el taller ya propuesto se realizara el día mismo de la entrega del decálogo y que se presenta al culminar esta explicación esto será una realidad el segundo lunes del mes de septiembre de año 2014.

ESTRATEGIA

ÁMBITO:	LEGAL PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR APRENDIZAJE LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO:		
<p>El problema identificado sustentado en los resultados analizados en el capítulo tres, resaltando fortalezas pero así mismo identificando debilidades en el centro de educación inicial, específicamente en el ámbito de la Gestión Legal y de Gestión de Liderazgo y Comunicación, aspecto crucial ya que interfiere en el desempeño de los docentes, limitándolos a ser más productivo al impartir sus clases en el área de desempeño empobreciendo su condición de líder.</p> <p>Con los cambios implementados en el sistema jurídico ecuatorianos en todas las áreas, los profesionales han tenido que ir adaptándose en base a su trabajo, en el caso particular del ámbito educativo, esto ha influenciado para que los docentes desconozcan ciertos cambios que se han dado con respecto a las leyes relativas al sistema educativo. En este orden de ideas, conocer las definiciones y características de liderazgo es fundamental para aplicarlo dentro de sus actividades profesionales, desarrollando una buena comunicación, convivencia sana y armónica con el entorno donde trabaja; así lo describe en el tema relación profesor - escuelas, Morales (1998, p. 36) "el tipo de relación comunicación personal para reconocer éxitos reforzar la autoconfianza de los alumnos mantener siempre la actitud cordial y respetuosa".</p> <p>.</p>		
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:		
Decálogo cognitivo-lúdico para fomentar la gestión de liderazgo y comunicación entre los docentes y comunidad educativa que conforman el centro de educación inicial.		
OBJETIVO:		
Fomentar la gestión del liderazgo y comunicación entre los docentes y comunidad a través de un decálogo lúdico contribuyendo a mediano plazo al proceso de socialización y motivación educativa entre los profesionales en ciencias de la educación.		

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Impulsar la comunicación interpersonal e interinstitucional, que posibilite la integración de toda la comunidad educativa.

Destacar la importancia del trabajo en equipo con lo cual se refuerzan las aptitudes de liderazgo y comunicación que poseen los actores.

Desarrollar taller de socialización e integración, cognitivo-lúdico, incluyendo el decálogo gestión del liderazgo y comunicación enfatizando el rol de los docentes todos los días.

Plantear nuevas estrategias de liderazgo y comunicación, fundamentados en los principios que rigen en la educación actual con los miembros de la comunidad educativa

Desarrollar las actividades previstas en el establecimiento educativo sujeto de esta investigación en el periodo lectivo 2014-2015.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Taller 1: Aplicación y ejecución de actividades.</p> <p>Actividad 1:</p> <p>Bienvenida.</p> <p>Taller sobre liderazgo y comunicación proyectado a los presentes</p>	<p>*Palabras de bienvenida, por parte de la coordinado-investigadora.</p> <p>*Visualización proyección de los Videos de motivación.</p>	<p>Proyector de imágenes</p> <p>Papel bond A4</p> <p>Esferográfico</p> <p>Computadora portátil</p> <p>CD / Pen driver</p>	<p>Intercambio de ideas y conclusiones, por parte de los asistentes</p> <p>Toma prueba al final del taller</p>
<p>Actividad 2:</p> <p>Receso</p> <p>Refrigerio</p>	<p>*Entrega de refrigerio por parte de la coordinadora del taller a asistentes.</p> <p>*Conformación de grupos de trabajo</p>	<p>Carpetas</p> <p>Papel bond A4</p>	<p>Socialización</p>

Organizar grupos	*Explicación y ejecución para realizar el mapa conceptual.	Esferográficos	Participación
Realizar mapa conceptual	*Exposición de los grupos, por parte del líder y coordinador.	Lápices de colores Marcadores Cartulina A3 Servilletas / Vasos Bocaditos	Exposición de los grupos para la narración de su contenido Toma prueba al final del taller
Actividad 3: Introducción para efectuar la actividad. Conformación de grupos de trabajo. Baile-Ronda, Himno al maestro. Aplicación del proceso de evaluación Agradecimiento, de la coordinadora, a los asistentes. Foto para el recuerdo.	*Explicación de la actividad planteada. *Conformación de grupos de trabajo *Formar círculo. *Aplaudir, cantar y hacer movimientos entonando el Himno al Maestro. *Entregar la ficha de evaluación a los participantes. *Resolver la ficha, por parte de los participantes *Palabras de agradecimiento. *Toma de foto del recuerdo por parte de los asistentes.	Grabadora CD Esferográficos Hojas papel boom A4 Pen driver Cámara fotográfica	Participación Intercambios de ideas Toma prueba al final del taller
Taller 2: Diseño, Planificación, Entrega-Recepción del Decálogo - Lúdico. Realización y decoración del cuadro. Presentación del Decálogo a los directivos. (Anexo 1).	*Analizar cómo y qué materiales plasmar el decálogo lúdico. *Recolección de materiales a utilizar en el decálogo. *Realización del marco, decoración y acabado del mismo.	Madera Vidrio Goma	Evaluación que se evidenciara, mediante la ficha de aplicación en el taller. (Anexo 2).

<p>Entrega del decálogo al centro de educación inicial.</p> <p>Entrega a la directora del centro de educación inicial de resultados, análisis y propuesta de la investigación.</p> <p>Agradecimiento.</p> <p>Foto del recuerdo.</p>	<p>*Entrega del decálogo lúdico al centro de educación inicial.</p> <p>*Colación del decálogo lúdico en el lugar establecido para su exhibición.</p> <p>*Entrega-Recepción del trabajo de investigación al centro educativo.</p> <p>*Palabras de agradecimiento de los directivos e investigadora.</p> <p>*Toma de fotos con los directivos, investigadora e invitados.</p>	<p>Lona</p> <p>Tachuelas</p> <p>Clavos</p> <p>Piola</p> <p>Cartón prensado</p> <p>Papel boom A4</p> <p>Esferográficos</p> <p>Cámara fotográfica</p> <p>Aula paralelo B</p> <p>Investigadora</p> <p>Docentes UTPL</p> <p>Tutor de Tesis</p> <p>Autoras de la Tesis</p> <p>Autoridades, Docentes, Personal y Representantes Legales de estudiantes del Centro Educativo Inicial</p>	
---	---	---	--

Anexo 1 de la Propuesta

DECÁLOGO

Tema: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

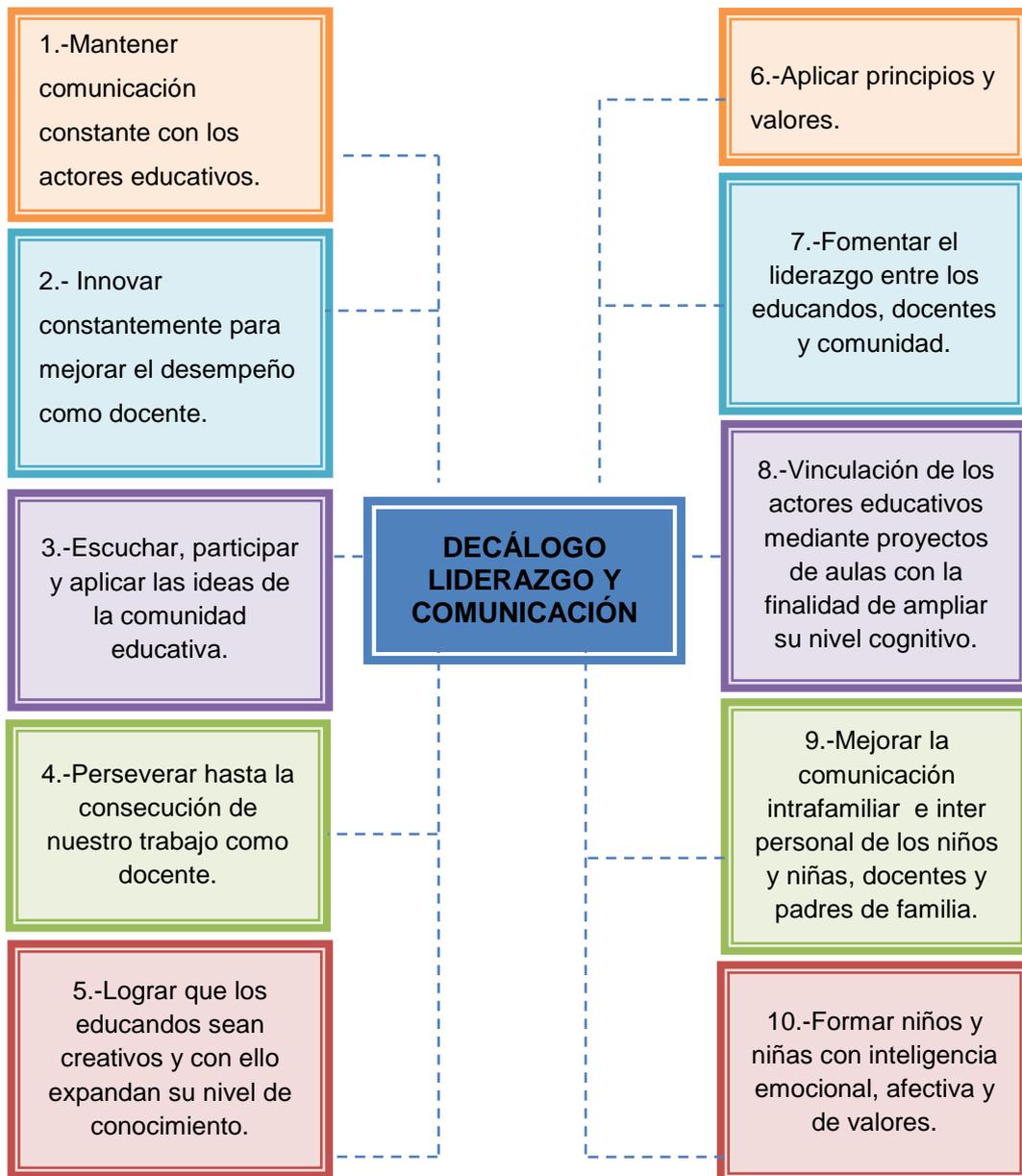
Elaborado por: Jessica Rosa Sánchez Plaza

Universidad: Técnica Particular de Loja

Escuela: de Educación Infantil

Año Lectivo: 2014-2015

CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL FISCAL “VÍCTOR MANUEL NIETO”



Anexo 2 de la Propuesta

Ficha de Evaluación

En las siguientes preguntas que se detalla a continuación marque con una X o escriba, las respuestas que usted considere conveniente de forma reflexiva y actual. La evaluación es anónima, ya que servirá de referencia para la coordinadora del taller.

¡Felicidades en su evaluación!

- 1. Cree usted que los docentes en la actualidad, son maestros de corazón o de vocación.**

Corazón () Vocación ()

- 2. Considerando su respuesta, conteste:**

El desempeño como docente en nuestro país, lo consideras:

Excelente () Muy Bueno () Bueno () Regular ()

- 3. ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo, dentro de la institución donde se desempeña profesionalmente?**

Excelente () Muy Bueno () Bueno () Regular ()

- 4. Según Usted, que deberían hacer las autoridades de su plantel para fortalecer las relaciones de liderazgo y comunicación entre los docentes.**

Crear espacios de diálogos () Desarrollar talleres de relaciones humanas ()

Integrarlos a comisiones académicas () Imponer autoridad () Otros ()

- 5. De manera personal y analítica, responda en dos líneas.**

¿Cómo y porque, califica la educación actual en nuestro país, en base a las nuevas reformas curriculares, el manejo de nuevas tecnologías y la inclusión de nuevos procesos evaluativos, para poder desempeñarse como docentes profesionales en nuestro país?.

6. Considera relevante un Decálogo como guía, y recordatorio que entregó a la institución la investigadora, para fortalecer la gestión de liderazgo y comunicación, entre todos los miembros de la comunidad educativa que integran el centro educativo, Víctor Manuel Nieto.

Sí ()

No ()

No sabe ()

7. Les gusto el taller y las actividades expuesto por la investigadora.

Bueno ()

Mas o menos ()

No me gustó ()

8. Experimentaron algo nuevo de lo expuesto en el taller.

SÍ ()

NO ()

9. Qué actividad fue la que más les gusto. (Escríballo a continuación).

10. Defina en una sola frase, como es su desempeño docente en el centro de educación inicial en el cual usted ejerce como profesional y está inmerso actualmente.

ANEXOS

Anexo 1: Carta de Autorización 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: Modelo De Carta Recepción Entrega Del Trabajo De Fin De Titulación



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: Modelos 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.

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. Modalidad de trabajo:

Presencial Semipresencial Distancia

8. Relación laboral:

Contrato Nombramiento Honorario

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

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

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

1

AMBITOS	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	Adecua 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 enseñanzas-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.			

2

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	INICIO Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos. Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase. Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
		1.1.2		
		1.1.3		
	1.2	1.2.1	DESARROLLO Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto). Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante. Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula. Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento. Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución. Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes. Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
		1.2.2		
		1.2.3		
		1.2.4		
		1.2.5		
		1.2.6		
	1.3	1.3.1	EVALUACIÓN Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje. Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula. Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
		1.3.2		
		1.3.3		
		1.3.4		
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.		

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!

Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados





