



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN INFANTIL

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel 2 y 3 de educación inicial del centro educativo “Playtime” de la ciudad de Quito, en la provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Carrión Jaramillo, Manuela

DIRECTOR: Salinas Erreyes, Inés Paulina, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Inés Paulina Salinas Erreyes

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio realizado en el centro educativo Playtime en la ciudad de Quito en la provincia de Pichincha” realizado por Manuela Carrión Jaramillo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Quito, abril 2014

f) _____

Tutor del trabajo de fin de titulación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Manuela Carrion Jaramillo declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio realizado en el centro educativo Playtime” , de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mgs. Inés Paulina Salinas Erreyes 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. _____

Autor: Manuela Carrión Jaramillo

Cédula: 1707282115

DEDICATORIA

A Fernando, Joaquín, Antonio y José Manuel

A mis padres

Agradecimientos:

Agradezco A la guardería Playtime que me abrió sus puertas para realizar esta investigación, a mi tutora Mgs. Inés Paulina Salinas Erreyes por su tiempo y dedicación. A mis padres por sus consejos, a mi esposo e hijos por la paciencia y ayuda brindada.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	13
1.1.2.6. Políticas educativas.....	14
1.1.3. Características del desempeño docente.....	15
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	16
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	16
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	17
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	18
1. 2. Gestión educativa.....	19
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	19
1.2.2. Características de la gestión.....	20
1.2.3. Tipos de gestión.....	20
1.2.4. Estándares para evaluar el desempeño docente	21
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	22
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	23
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	24
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	25

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	26
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	26
1.3.2. Tipos de estrategias.....	26
1.3.2.1. En la gestión legal.....	27
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	28
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	29
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	30
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	31
2.1. Diseño de investigación.....	32
2.2. Contexto.....	32
2.3. Participantes.....	33
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	33
2.4.1. Métodos.....	33
2.4.2. Técnicas.....	34
2.4.3. Instrumentos.....	34
2.5. Recursos.....	35
2.5.1. Talento Humano.....	35
2.5.2. Materiales Institucionales.....	35
2.5.3. Económicos.....	36
2.6. Procedimiento.....	36
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	37
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	38
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	38
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	39
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	41
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	42
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	42
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	44
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	46

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	47
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	48
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	48
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	49
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	51
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	52
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.....	52
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	53
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	54
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.....	55
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.....	56
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.....	57
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.....	58

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.....	59
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.....	60
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.....	61
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.....	62
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.....	63
3.3.2.13. Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.....	64
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	65
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigado.....	65
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	67
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	68
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docente.....	70
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	71
3.7. (Transpuesto) Resultado desglosado en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.....	72
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES.....	76
BIBLIOGRAFIA.....	78

PROPUESTA.....	80
ANEXOS.....	83
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	83
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	88
Anexo 3: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	85
Anexo 4: Modelo de los instrumentos de investigación	89

RESUMEN:

La presente investigación fue elaborada, gracias al apoyo de la Universidad Técnica Particular de Loja. Tiene como objetivo conocer y analizar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de un estudio realizado en un Centro Educativo del Ecuador.

Esta investigación se realizó en la Guardería Playtime. Se aplicaron encuestas a cinco docentes, una observación de las actividades docentes y un cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

La exploración se basa en los docentes que desempeñan sus labores dentro de un centro educativo en los ámbitos de gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje (Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje y ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje) y gestión de liderazgo y comunicación.

Esta investigación nos ayuda a reunir y recopilar información real sobre el desempeño docente , y las observaciones realizadas nos servirán de herramienta para favorecer a una mejor docencia en el país.

Las maestras de la guardería Playtime tienen poco conocimiento del sistema educativo ecuatoriano y del plan decenal de educación por lo que se propone que se realicen charlas y talleres sobre este tema y que se entregue la bibliografía adecuada a su personal.

Palabras Claves: Desempeño, Docente, Enseñanza, Aprendizaje

ABSTRACT:

This research was developed thanks to the support of the Technical University of Loja.. The National Research Programme aims to determine and analyze the performance of teachers in the process of teaching and learning in a study conducted in an educational center of Ecuador. This research was done in the child Playtime Educational Center, which is located in Cumbaya. I made surveys to five teachers of the institution; observation of teaching activities and questionnaire of teacher performance to each teacher.

The exploration is based on teachers who carry out their activities in a child education center, based on the fields of legal management, institutional and curricular planning, learning management (planning process of learning and implementing the teaching-learning process) leadership, management and communication. This research helps us to collect information about teacher performance, and observations will serve as a tool to promote a better teaching in the country.

Teachers of Kindergarten Playtime have little knowledge of the Ecuadorian educational system , was proposed that make workshops on the subject and that give the adequate documentation to the teachers.

Keywords : Performance , teaching , educational institution, observation

INTRODUCCION:

El presente Programa Nacional de Investigación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador”, tiene como finalidad investigar el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje, el estudio se lo realiza en centro educativos del Ecuador, en el caso de esta investigación se lo ejecuta, en una guardería llamada Playtime que se ubica en el valle de Cumbaya. Esta investigación permite reunir información necesaria sobre el desempeño docente, de una manera no solo teórica si no también practica al asistir a los centros educativos y observar a cada uno de los docentes para de esta forma fortalecer la investigación.

Este proceso busca mejorar el desempeño docente mediante la evaluación de los investigadores y de los maestros , estas evaluaciones nos permitieron detectar las fortalezas y las debilidades de los docentes, para resaltar la fortalezas y buscar cambios en las debilidades. Es importante estos estudios para la Universidad Técnica Particular de Loja; para la guardería investigada y para nosotros los investigadores. Esta exploración ayuda desde otra perspectiva a encontrar falencias específicas en el desempeño docente del Ecuador, cada investigador hace una propuesta que brinda concejos útiles a cada institución .

Los recursos que se utilizaron en la presente investigación principalmente fue la guardería Playtime que muy amablemente me abrió las puertas de su institución, me acogieron y me brindaron ayuda para poder realizar las observaciones. Se utilizaron encuestas y registros de observación con un cuestionario que fue previamente elaborado por profesionales de la Universidad Técnica Particular de Loja. Se contó también con el valioso apoyo de mi tutora que constantemente me brindo su ayuda y apoyo durante todo el proceso.

Las motivaciones que favorecieron a esta investigación primeramente fue el gusto y amor por esta profesión, por encontrar respuestas camino de esta investigación a muchas dudas que venían rondando en mi cabeza. A poder abrir mi mente a nuevos restos y búsquedas de información y por la satisfacción de culminar una etapa mas de la vida.

El Marco Teórico esta desarrollado con conceptos, teorías y proposiciones relacionados al desempeño docente, este capítulo sustenta el trabajo de campo. En el marco teórico se integran teorías enfoques teóricos, estudios y antecedentes en general del tema. En este capítulo se recurrió a la búsqueda de la bibliografía necesaria, como libros, revistas internet entre otras. Se realizan definiciones de desempeño docente, factores que influyen en el desempeño docente. Se habla también se la formación inicial, capacitación docente, motivación, la relación del profesor con el estudiante, la relación familia escuela. Se describe la

organización institucional, las políticas educativas y las características del desempeño docente. Se detalla el desarrollo profesional, la relación familia escuela y comunidad y la fundamentación teórica de la práctica docente. Se especifica definiciones, características y tipos de gestión educativa. También se puntualiza estándares para evaluar el desempeño docente, ámbito legal, de la gestión de aprendizaje, de la gestión de planificación y del liderazgo y la comunicación. Por último se detalla la definición, tipo de estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.

En la Metodología se describe una reseña de la guardería Playtime, al tipo de investigación realizada, a todos los participantes que de una u otra forma colaboraron o ayudaron en esta investigación. En este capítulo se refiere también a los métodos, técnicas, recursos e instrumentos de investigación utilizados. Por último se describe los procesos que se siguieron para el desarrollo de toda la investigación.

En el capítulo tres se realiza un análisis, interpretación, y discusión de los resultados obtenidos en la investigación mediante gráficos y la tabulación de los cuestionarios previamente realizados.

En el último capítulo se encuentran las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de la investigación. En las conclusiones se detalla los aspectos más significativos que se encontraron en el transcurso de la investigación de campo. Las respectivas recomendaciones surgen de las conclusiones y sirven para mejorar la práctica educativa del desempeño docente. Y por último se realiza una propuesta que surge de las debilidades que se detectaron en la investigación y se brinda una estrategia que responde a la problemática encontrada.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Al hablar de desempeño, estamos hablando de cumplir las obligaciones esenciales a una profesión, cargo u oficio. El desempeño docente tiene una labor grandísima que es dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras. El desempeño docente es poner en práctica los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional. Desempeño Docente es “el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional” (Montenegro, 2007).

El desempeño docente comprende un sin fin de obligaciones y cargos, así como también contiene sentimientos, emociones y valores que conllevan al ejercicio pleno de la profesión, desde la planificación y ejecución, hasta la resolución de conflictos. El ser docente involucra el trabajo con seres humanos únicos y especiales en donde su cumplimiento abarca un sin fin de dimensiones, debe existir un equilibrio para lograr guiar por el camino correcto a los pequeños que dependen de este buen desempeño.

Para que una institución sea exitosa es necesario que haya una excelencia individual, esta excelencia demanda eficacia y eficiencia. Como señala Gloria Camcarranza en un artículo de la revista Umbral (Camcarranza, 2005, p. 171) “El docente es el actor principal en el proceso de mejoramientos de la calidad educativa pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en las organizaciones institucionales” Es trascendental y muy valioso que en las instituciones consten con profesores que tengan una actitud positiva y responsable, que pongan muchas ganas a lo que hacen, que se encuentren motivados y por sobretodo que tengan pasión para ayudar y enseñar a los niños, de esta forma podrán alcanzar los logros educativos.

El desempeño profesional es algo muy importante, pero debe ir de la mano con no perder la naturaleza de los individuos, ya que eso será lo que le permita al docente su desarrollo integral. El desempeño docente es mas significativo que solamente cumplir la obligación encargada. Los profesores deben buscar capacitarse constantemente, aprender nuevos conocimientos y técnicas con el fin de elevar la calidad de la educación. Lo docentes deben ser maestros preparados, orgullosos de su profesión, comprometidos y motivados con su trabajo, estos factores se verán reflejados en el aprendizaje de sus alumnos.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Existen varios factores que influyen en el desempeño docente, uno de los más importantes es la motivación, los docentes motivados realizan un mejor trabajo, la motivación debe de ser personal y se lo debe hacer por individual. Cada persona es diferente y se motiva por diferentes causas, por lo que hay que saber que es lo que motiva a cada profesional por separado. “Existe la preocupación por mantener a los docentes motivados por medio de reconocimientos externos, especialmente en los países de América”. (Murillo, 2006, p. 26) .

Otro factor que influye en el desempeño docente es ser reconocido como persona importante y necesaria, a las personas les gusta sobresalir y ser apreciados por las capacidades y valores. La remuneración económica también es un factor que influye en el desempeño docente . Se habla también que es muy importante las condiciones físicas del lugar de trabajo, como son ventilación, iluminación, ruido, temperatura etc.

En un artículo de la revista Pensamiento Educativo (Avalos, 1994) Avalos habla de los siguientes factores que influyen en el desempeño docente:

- Motivación intrínseca. La motivación intrínseca se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad de autor reforzarse. Se asume que cuando se disfruta ejecutando las tareas se induce una motivación intrínseca positiva. Es más, aquellas emociones positivas que no están directamente relacionadas con el contenido de las tareas también pueden ejercer una influencia positiva en la motivación intrínseca, como por ejemplo la satisfacción de realizar con éxito una redacción. Las emociones negativas pueden repercutir básicamente de dos formas. Por una parte, las emociones negativas como la ansiedad, la ira, la tristeza, etc. Pueden ser incompatibles con emociones positivas por lo que reducen el disfrute en la ejecución de la tarea. Por otra parte, puede aparecer una motivación extrínseca negativa (opuesta a la positiva) que conduce a la no ejecución de la tarea (conducta de evitación) porque está vinculada con experiencias pasadas negativas. Una de las emociones negativas que conlleva a la no ejecución o evitación es el “aburrimento”, por lo que se presume que produce motivación negativa.
- Motivación extrínseca. Recordemos que, por contraposición con la intrínseca, es aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. En este caso, las emociones que influyen pueden ser prospectivas o retrospectivas, ligadas a los resultados. Se consideran emociones prospectivas positivas aquellas que están ligadas de forma directa con los resultados que se esperan alcanzar en las tareas (notas,

alabanzas, etc.) como son la esperanza, las expectativas de disfrute, etc. Es la motivación para ejecutar la tarea con la finalidad de obtener resultados positivos. En cambio, la desesperanza puede inducir a un estado de indefensión que comporta la reducción o total anulación de la motivación extrínseca por la creencia de no poder alcanzar los resultados positivos o evitar los negativos. En las tareas ordinarias de clase, el fracaso se puede evitar proponiendo al alumno la tarea fraccionada en pasos más fáciles de alcanzar que pueda superar con éxito.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

Los docentes representan un papel fundamental en el proceso educativo, por lo que es elemental su calidad como profesionales. Deben tener un buen desempeño laboral, un gran compromiso con los alumnos y que estos factores se vean reflejados en sus resultados. Sumando a todas estas características debe también tener una continua capacitación, pues vivimos en un mundo cambiante en el que es importante explorar nuevas técnicas para que la educación responda a las demandas de la sociedad actual. Camcarranza afirma que “el desempeño de todo docente debe de estar basado en una Línea de Conducción que requiere de la preparación científica, pedagógica y didáctica para poder operativizarla a través del proceso de Enseñanza Aprendizaje. (Camcarranza, 2005, p. 171)

A si mismo Morrison afirma que la educación infantil ha cambiado en los últimos cinco años mas en los cincuenta años anteriores, y se prevén nuevos cambios. Como señala el autor la educación Infantil se esta transformando, existe un mayor crecimiento científico sobre los niños, y la forma en que ellos aprenden, y esto anima a los profesores a darse cuenta que los niños aprenden a una edad mas temprana que antes. Además señala que “los educadores han desarrollado programas basados en la investigación y en los planes de estudios que permiten a los niños aprender literalmente desde el comienzo de su vida.” (Morrison, 2005, p. 3)

La formación inicial del docente es un proceso continuo que empieza desde el mismo momento que se escoge ser maestra y que nunca termina. Esta carrera es muy importante porque no solo requiere de educación si no de vocación, de tener amor a los niños, de aptitudes y de conocimientos. La Universidad será la primera institución que brinde estos conocimientos profesionales, pero es a partir de la interrelación con los profesores, pares y niños que se adquiere la información mas importante.

A través de la capacitación del docente, los maestros profundizan y perfeccionan sus conocimientos y la metodología que utilizan. Les ayuda a los profesores a reflexionar y adquirir nuevas destrezas y brinda elementos motivadores en la enseñanza. “La formación docente

inicial es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo.” (Espinosa Peralta, 1996). No se podría hablar de una mejora en la educación si no se hace hincapié en el desarrollo profesional de los pedagogos.

Es muy importante que los maestros se capaciten continuamente, en estos tiempos esta profesión enfrenta muchos retos y cambios, sin embargo para ser un buen educador no es suficiente dominar la teoría. “El acto de educar implica interacciones muy complejas, las cuales involucran cuestiones simbólicas, afectivas, comunicativas, sociales, de valores, etc. De manera que un profesional de la docencia debe de ser capaz de ayudar positivamente a otros a aprender, pensar, sentir, actuar y desarrollarse como personas, por ello la formación de los profesores se ha ampliado considerablemente, incursionando en diversos ámbitos relativos a muy diferentes esferas de la actuación docente” (Arévalo Torres, 2010, p. 64)

1.1.2.2. Motivación

Es transcendental que el docente tenga altos niveles de motivación, tenga vocación de servicio, valores, compromiso personal, social y afectividad por los niños para elevar su desempeño laboral. “La motivación se la define como 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” (Maldonado, Administración y Gestión Educativa II, 2011, p. 32).

Para motivar a una persona, es necesario descubrir cual es las fuerzas de motivación , ya que cada persona es motivada de forma distinta, y tiene motivaciones diferentes a los demás. Algunas maestros se verán motivados por la parte económica, otros por ser reconocidos, lo fundamental es contar con maestros felices y orgullosos de su trabajo, esto recaerá en los niños y se logran mejores resultados en el proceso de enseñanza.

Existen algunos factores que pueden ayudar a que los maestros se sientan motivados estos son: desarrollo del potencial, reconocimiento, confianza y respeto: “Apoyar a los docentes es esencial para el éxito de una institución educativa. Se necesita muchos recursos para asistir a los maestros en el desarrollo/crecimiento profesional. En algunas ocasiones se requiere apoyo adicional para ayudar a los profesores a desarrollarse y así puedan cumplir con los estándares de desempeño de sus escuelas.” (Johnston & Stronge, 2010-2011, p. 22). También se requiere de Desarrollo afectivo, aceptación y afecto; la necesidad de sentirse seguro y protegido.

Hay algunas teorías de la motivación estas son:

Jerarquías de Maslow: esta es una de las teorías mas conocida. La pirámide

de Maslow dice que el ser humano tiene cinco áreas de necesidades que son:

- Fisiológicas: calor, refugio, comida, sexo
- Seguridad: sentido de seguridad, ausencia de miedo
- Necesidades sociales: interactuar con otras personas, tener amigos
- Estima: ser apreciado por otras personas
- Auto-actualización: ganar, lograr, alcanzar su potencial

Estas necesidades están en orden, primero se satisfacen las necesidades fisiológicas y así sucesivamente.

Teoría X y Teoría Y: Douglas McGregor definió dos estilos de liderazgo, conocidos como Teoría X y Teoría Y. Los gerentes Teoría-X piensan que sus subordinados responden principalmente a la "zanahoria" de premios y al "látigo" disciplinario. Los gerentes Teoría-Y, por su parte, piensan que el trabajo mismo es la principal fuente de satisfacción, y se esforzarán siempre por dar lo mejor de si.

Teoría motivacional de Herzberg: Esta teoría dice que existen dos factores: higiene y motivadores.

Los factores de higiene son necesidades básicas, que no necesariamente motivan, pero que si no se cubren dan insatisfacción a las personas, esto factores son:

- Salario y beneficios: incluye salario, beneficios extra, bonos, vacaciones, etc.
- Condiciones de trabajo: horario de trabajo, espacio de trabajo, equipo y herramientas de apoyo
- Políticas organizacionales: reglas y regulaciones, formales o informales, que gobiernan la relación entre empleado y organización
- Status: rango, autoridad, aceptación y relaciones con los demás
- Seguridad laboral: la confianza de tener su empleo seguro en la empresa
- Supervisión y autonomía: el grado de control que el empleado tiene sobre el contenido y la ejecución de su trabajo
- Vida de oficina: nivel y tipo de relaciones interpersonales del individuo en su ambiente de trabajo
- Vida personal: el tiempo que pasa la persona con su familia, amigos e intereses

Los factores motivadores son factores que directamente impulsan a la persona a cumplir sus logros y objetivos, estos factores son:

- Logro: Alcanzar o exceder objetivos planteados brinda mucha satisfacción
- Reconocimiento: reconocer los logros es un gran motivador.
- Interés en el trabajo: un trabajo que brinde placer y satisfacción.

- Responsabilidad: la oportunidad de ejercer autoridad es muy motivador.
- Mejora: ser promovido, progresar y crecientes premios son importantes.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

Uno de los pilares fundamentales que debe tener una institución educativa para brindar una educación de calidad es un buen clima social. Al favorecer este clima social positivo dentro del aula estamos educando a los niños para el futuro. El mundo se desenvuelve dentro de este contexto y nuestros niños deben aprender a fomentar este clima positivo para fortalecer los valores en las personas y estimular la búsqueda de la felicidad.

La actitud y el buen trato de los profesores es de vital importancia para construir una relación estrecha entre el profesor y el estudiante. La relación del profesor con el estudiante debe de ser como señala el Dr. Arévalo Torres (Arévalo Torres, 2010) que en la relación pedagógica, el alumno mira al buen maestro como un referente de comparación y jalónamiento de sus propias posibilidades, obtiene así un indicador atractivo de los que puede ser capaz de realizar desde su zona de desarrollo potencial, en los aspectos en que el maestro es considerado superior. Un buen profesor abre la comunicación, interactúa con sus alumnos y propaga la interacción entre ellos, un buen profesor debe fomentar valores positivos para que los alumnos se desarrollen en ellos y lleven su vida según ellos. La relación que debe existir entre el profesor y el alumno debe incitar a la buena comunicación y todo lo demás fluirá y se realizará un aprendizaje significativo en los alumnos.

En educación infantil, es muy importante tener una conexión de amor entre el maestro y los niños, ya que esto brinda confianza a los alumnos y fomenta un gran vínculo afectivo entre los dos. “Se podría decir que la maestra del preescolar debe de ser la persona que con amor, responsabilidad, afecto y alegría eduque a los niños”. (Arévalo Torres, 2010, p. 65). Los profesores no solo son personas que entregan conocimientos, si no también tienen un rol muy importantes que es formar la personalidad de sus alumnos, deben tener una actitud de respeto y confianza, ser afectuosos y tolerantes. No hay nada más importante para un niño de educación infantil que su maestra sea afectuosa, que le brinde amor y que sea aceptado por ella.

La función del maestro no puede ser solamente la de impartir conocimientos y a ejercer su autoridad en la clase, es necesario que se comunique y mantenga una relación con sus alumnos, brindando afecto y seguridad. Se dará una buena relación profesor estudiante, cuando entre ellos exista una comunicación efectiva y que sea recíproca también, “La clase no puede ser unidireccional, si no interactiva, en donde el manejo de la relación con el alumno entre sí forme parte de la calidad de la docencia misma.” (Arévalo Torres, 2010, p. 64), la

comunicación permite la interacción entre los dos, y cuando esta se logra de manera eficaz se establecen interés cognoscitivos y emocionales, lo que facilita la comprensión del mensaje que el maestro intenta transmitir.

1.1.2.4. Relación familia escuela

Es muy importante la relación como la comunicación que el maestro debe tener con la familia. Que los padres comprendan cual es la dinámica del colegio en que sus hijos se encuentran. El Dr. Arévalo Torres (Arévalo Torres, 2010) afirma que para iniciar una relación de confianza y respeto mutuo, es conveniente que madres y padres conozcan los canales que disponen para comunicarse con la escuela y que esta facilite de diversas maneras el conocimiento del trabajo de su hija o hijo en el parvulario a través de entrevistas individuales, reuniones, muestras de trabajos realizados por los pequeños y actividades especialmente preparadas para las familias. Las maestras deben no solo involucrar a la familia en actividades formales como estas, si no en crear momentos especiales con las familias que permitan construir una relación mas estrecha.

La familia es sin duda el recurso mas importante que tienen los maestros para conocer realmente a los niños y conocer quienes forman de la vida de sus alumnos. La comunicación entre la familia y escuela es de suma importancia para mantener un desarrollo equilibrado en el niño. La familia debe saber lo que pasa con el niño en la escuela, y la escuela debe saber las situaciones significativas de la familia que puedan afectar al niño en cualquier ámbito de su vida. Todo esto, para trabajar en conjunto ante ciertas situaciones que se dan en cada niño, y poder reaccionar y actuar debidamente con el niño. Es necesario involucrar a las familias y hacerlas participantes activas de la educación de sus pequeños y los beneficiados directos serán los niños.

La educación es una labor o tarea que debe de ser compartida entre los padres y los profesores, los dos buscan una formación integra del niño, por lo que es muy importante trabajar de manera conjunta. El autor agrega también que “para satisfacer tanto las necesidades de los pequeños como las de sus padres, es imprescindible que en este primer ciclo se establezca una relación muy estrecha entre la educadora y las familias, no todos los padres ni todos los pequeños necesitan el mismo tipo de trato y atención.” (Arévalo Torres, 2010, p. 43)

Debe existir clima social adecuado, que se debe fomentar entre los directores, profesores, alumnos, padres de familia, y todo aquel que participe en una institución educativa. La

comunicación multidireccional entre estos es fundamental para el desarrollo de la institución, es fundamental para poder ofrecer un aprendizaje significativo.

1.1.2.5. Organización institucional

Los maestros deben buscar un lugar de trabajo que se ajuste a sus bases profesionales, valores y creencias. Cada organización cuenta con distintas misiones, visiones, y formas de trabajar. El desempeño docente depende en gran parte de cómo se operan estas variables en cada organización institucional y cada profesional debe cumplir con lo que su institución proyecta.

“La Organización Institucional será , desde esta perspectiva, el conocimiento consciente, reflexivo, dudado, activo y en uso de una organización universalizada en las sociedades modernas a la que llamamos escuela en sentido restringido o instituciones educativas, en un sentido más amplio”. (Ruiz, 2012)

Todos las personas que integran la organización institucional trabajan para ofrecer una educación de excelencia, en la que se involucre igualdad de oportunidades y mejoras en los aprendizajes. Los profesionales a cargo de la educación deben favorecer a la interacción y el trabajo en equipo de la comunidad para lograr mantener unión entre los integrantes y conseguir mejores resultados en le educación.

Las organizaciones institucionales están diseñadas para alcanzar metas y objetivos. “Las organizaciones son empresas e instituciones que están conformadas por personas y , por consiguiente, las organizaciones son unidades eminentemente humanas, sociales” (Maldonado, 2011)

Los docentes debe poner todo su esfuerzo y dedicación, pero es muy importante también que la organización institucional brinde apoyo, motivación y un ambiente de trabajo adecuado en el que sus integrantes se sientan cómodos y seguros para realizar un gran trabajo y eso se transmita a los niños.

Ruiz (Ruiz, 2012) afirma que la “Organización Institucional tradicional durante mucho tiempo se ha limitado a ser algo parecido a un reglamento o disposiciones que rigen en las escuelas e instituciones formativas, lo que significa un conocimiento técnico de los productos, servicios que configuran el contenido del trabajo en las organizaciones. Sin embargo, el papel que asumen las organizaciones nuevas está relacionado con el conocimiento de las habilidades, destrezas y técnicas con la capacidad de adaptación a nuevos entornos organizativos no estables y fijos, con la capacidad de adaptación al cambio continuo en las organizaciones y con la capacidad de adaptación a sus nuevas necesidades de tipo normativo-legislativo, comparado- técnico,

percibido y sentido; situación que permite personalizar en cada organización a sus servicios y necesidades, así como a desarrollar la capacidad para vivir en la incertidumbre continua y aprender a manejar los conflictos en las organizaciones”.

1.1.2.6. Políticas educativas

La política educativa son los cambios de la regulación de la educación y los procedimientos que una autoridad pública adopta para hacerlos en un periodo determinado. Es lo que se pretende hacer con el sistema educativo como son los profesores, directores entre otros. La autoridad pública se organiza para plantear lo que se impartirá a los alumnos, lo que está permitido hacer y las disposiciones necesarias.

Ruiz (Ruiz, 2012) señala que: la política educativa es entendida desde dos vertientes:

- Actividad humana específica encaminada a la realización de un orden jurídico de convivencia social.
- Actividad relacionada con la constitución, organización, dialéctica y posesión de esa instancia de poder.

El Dr. Arévalo Torres (Torres J. L., 2010) se basa en los documentos tomados del Ministerio de Educación y Cultura: Ministerio de Educación y cultura; reforma curricular para la Educación Básica, año 1997, ciudad de Quito-Ecuador: Las políticas educativas que dan direccionalidad a la educación, deben constituirse en ejes para armonizar el desarrollo sostenible con los principios de libertad y justicia social; para conciliar los problemas de la comunidad con las soluciones de interés nacional, local e individual; para generar reformas e innovaciones promotoras del avance de la sociedad; para proyectar objetivos, estrategias y grandes acciones integradoras en marco de una coherente coordinación institucional e interinstitucional. En este contexto el ministerio de Educación y Cultura, atendiendo a los Acuerdos de la I Y II Consultas Nacionales “Educación Siglo XXI”, define las siguientes políticas:

- Mejoramiento de la calidad de la educación;
- Impulso a la educación intercultural bilingüe;
- Integración y democratización del sistema educativo; y,
- Inserción de componentes culturales y artísticos de la educación.

La Política Educativa se puede interpretar como una intromisión por algunos de los poderes públicos en el ámbito educativo. En este sentido señala Gaerín, (1988:14) en esta línea señala: “la política condiciona, pues, las posibilidades organizativas de los centros escolares, cuando define más o menos restrictivamente el conjunto de objetivos tendencia (política) de la vida social en el ámbito educativo. No podemos por ello concluir que la Organización Escolar

depende de la Política, pues sería tanto como admitir que esta sería su fuente de fundamentación. Desde nuestra perspectiva la Política educativa incide en la Organización Escolar en el ámbito de la praxis pero determina su condición de tecnología y aun menos su carácter científico.

Podemos ver que las políticas educativas son el resultado de un trabajo conjunto realizado por los representantes de las instituciones y organizaciones de educación de cada país, y su objetivo es responder a las necesidades educativas que cada país tiene.

1.1.3. Características del desempeño docente

Es necesario que el maestro de educación infantil tenga para comenzar la vocación y el gusto por esta profesión. Debe establecer relaciones humanas con naturalidad, debe ser una persona equilibrada emocionalmente que demuestre un recto proceder sin autoritarismo.

Las características de los docentes que producen el aprendizaje de sus alumnos son:

- Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje
- Conocimiento sobre las materias que enseñan y como enseñarlas
- Son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil
- Reflexionan sobre sus practicas y aprenden de la experiencia
- Son integrantes de comunidades de aprendizaje
- Tienen experiencia, entusiasmo, flexibilidad y perseverancia (Anonimo)

Un docente de calidad es una persona íntegra que requiere de competencias profesionales para el desempeño de su práctica educativa y de esa manera certificar una educación que responda a los requerimientos de los niños y de la sociedad. En lo personal debe ser una persona que establezca relaciones humanas con naturalidad, debe ser una persona equilibrada emocionalmente, tranquila, tolerante y paciente. Debe demostrar un proceder recto sin autoritarismo y debe ser afectuosa y respetuosa y comunicativa con sus alumnos, compañeros de trabajo y padres de familia.

“El desempeño docente se vincula directamente con la calidad de la gestión que el profesor realiza, las características que lo identifican como una persona íntegra que requiere de ciertas competencias profesionales para el desempeño de su labor con calidad y eficiencia en los procesos de enseñanza aprendizaje” (Andrade, 2013, p. 5)

En lo profesional los maestros de educación deben tener una formación espacial en el campo de educación, una actitud reflexiva y crítica; deben de ser capaces de detectar problemas en los niños, integrar al centro educativo con el núcleo familiar y con la comunidad.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

1.1.4.1. Desarrollo profesional

“El desarrollo profesional es fruto de la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la empresa donde se labora”. (Anónimo, Gestipolis, 2001)

Las personas vivimos en un mundo cambiante y los educadores también están inmersos en este cambio. Los maestros deben tener una capacitación continua y deben saber que solamente con la capacitación adecuada se logra enseñar. Existen nuevas políticas educativas, nuevas demandas de la sociedad, currículo más exigente, alumnos con intereses y motivaciones diferentes a las expectativas de sus profesores; por lo que ya no basta con enseñar solo lo que el marco curricular ha definido. “Enseñar no es solo proporcionar información, si no ayudar a aprender, y para ello el docente debe tener un buen conocimiento de sus alumnos, cuales son sus ideas previas, que son capaces de aprender en un momento determinado, su estilo de aprendizaje, los motivos intrínsecos y extrínsecos que los animan a desalientan, sus hábitos de trabajo, las actitudes y valores que manifiestan frente al estudio concreto de cada tema, etc.” (Arévalo Torres, 2010, p. 64)

Este conjunto de nuevas demandas a la profesión docente vuelven a insistir en la importancia de ofrecer a los maestros una educación continua con un adecuado desarrollo personal que les permita llevar a cabo los nuevos cambios educativos. Es necesario que los docentes se involucren más en conocer los nuevos planes y programas y que tengan acceso a una educación de calidad y continua, para que vayan ampliando sus conocimientos y estos se reflejen en la ayuda y aprendizaje de sus alumnos.

Esta profesión enfrenta grandes cambios, por lo que la tarea del docente no se debe restringir solamente a la transferencia de información y en saber dominar una materia. El ser docente involucra mucho más, implica cuestiones simbólicas, comunicativas, afectivas, sociales, de valores, entre otras, por lo que el maestro debe ser capaz de ayudar e influir positivamente a otros en aprender a pensar, a comportarse, a apreciar y a desarrollarse como personas, por esta razón la profesión de docente se ha ampliado considerablemente, incursionando en diversos y nuevos ámbitos.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

Para la educación y desarrollo de un niño la relación familia, escuela y comunidad debe mantener una base sólida, que lo promueva como un individuo único, especial e irrepetible. Hay varias componentes que deben mantenerse fuertes dentro de esta relación y entre esos están la comunicación, la capacitación y el apoyo mutuo.

El Dr. Arévalo Torres (Arévalo Torres, 2010, p. 53) afirma que “ En el desarrollo del principio de participación se hace relación a la concepción que se tiene de vinculación activa, consiente y permanente de la familia, sociedad y el estado, como comunidad educativa, con el objeto de garantizar a los niños y niñas su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.”

En la relación familia, escuela y comunidad, se debe tratar de ser lo mas transparente, claros y concisos, evitando juzgar o formular juicios de valor hacia los demás. Se debe tener a los niños como el centro y lo mas importante, buscar siempre el bienestar de los pequeños, con la ayuda y cooperación de la familia, escuela y comunidad se lograr brindar un gran futuro para los niños.

El docente de educación infantil debe ser “Educador de los párvulos y orientador en los aspectos de educación infantil, que la familia y comunidad requieran, y coordinador de acciones tendientes a una labor coherente de todos estos agentes” (Espinosa Peralta, 1996, p. 47)

Para la autora el docente debe cumplir con las siguientes funciones:

- Diagnosticar características, necesidades e intereses de los párvulos
- Definir y formular los objetivos a favorecer
- Planificar y organizar las diferentes estrategias de aprendizaje para los niños
- Crear un ambiente afectivo, receptivo y confiado en función a los párvulos.
- Interactuar con los niños, atendiendo tanto necesidades grupales como personales
- Realizar todo tipo de actividades tanto aquellas que apuntan o objetos mas estables, como otras a los mas variables.
- Observar, registra, medir y evaluar el desarrollo de los niños.
- Coordinar y orientar a los adultos que componen el equipo de trabajo, que interactúa con los niños en el Jardín Infantil.
- Detectar las normas y practicas de crianza tanto familiares como comunitarias que existen.
- Detectar aquellas necesidades, tanto familiares como comunitarias, que inciden mas directamente con la educación de los niños.

- Planificar las acciones a desarrollar, según diagnóstico elaborado
- Realizar las diferentes acciones tendientes a llevar a cabo los objetivos propuestos.
- Evaluar las diferentes acciones emprendidas

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

Como se señala en la guía didáctica del Programa Nacional de Investigación “Un docente de calidad es aquel que promueve actividades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país (Ministerio de Educación de Ecuador, 2010) , por ellos su formación debe estar dirigida al desarrollo de competencias en los ámbitos de gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.” (Andrade, 2013)

Cabe resaltar a cada uno de los ámbitos de la fundamentación teórica de la práctica docente:

En el ámbito legal como señala Andrade (Andrade, 2013), el sistema educativo ecuatoriano ha regulado muchos aspectos con la expedición de la normativa dirigida a apuntalar planes y programas educativos, estos han merecido el reconocimiento de la sociedad ecuatoriana por el papel que cumple el docente la hora de su desempeño.

“La gestión de planificación institucional como curricular, es también una actividad indispensable para garantizar el éxito en el proceso educativo, el logro de las metas establecidas, y el referente clave para la toma de decisiones y acciones para que el docente diseñe su práctica educativa “(Méndez,2009), sin embargo aunque los diferentes niveles de planificación tienen relación al momento de planificar, tienen cierto grado de independencia al momento de ejecutarse, es necesario entonces conocer los niveles de dominio que tienen los docentes tanto en la planificación como en la operativización de los procesos.

En el ámbito de gestión de aprendizaje de aprendizaje Andrade señala que esta gestión se vincula directamente con las prácticas pedagógicas que tienen una correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes por ello resulta necesario caracterizar el desempeño docente, especialmente en su que hacer para obtener datos reales desde los actores educativos y a partir de ello proponer algunas acciones que potencien su práctica docente desde la formación.

Andrade en el ámbito de liderazgo y comunicación dice que la responsabilidad de dirigir un grupo es fundamental al momento de trabajar en el aula; además de la comunicación, es decir la interacción y relación social son fundamentales dentro de la práctica educativa y sobre todo requieren de cuidado y mantenimiento para que los procesos de enseñanza aprendizaje sean adecuados y significativos.

1.2. Gestión educativa

1. 2.1. Definiciones de gestión educativa

La gestión escolar en los establecimientos educativos deber ser un proceso sistemático que sea orientado a fortalecer las instituciones educativas y a su proyectos, la gestión educativa se define como “el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las practicas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (Leiva, 1996). Mediante este proceso los profesores saben cuales son las acciones que deben seguir, tienen el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, de los directivos, de la comunidad, de la administración; conservando siempre la autonomía de la institución.

La gestión educativa se compone de tres dimensiones. La pedagógica y didáctica, la administrativa y la socio-humanística o comunitaria. Desde el punto de vista pedagógico, se produce el aprendizaje de los estudiantes, los profesores y la comunidad educativa. Creando un conjunto de aprendizaje en donde se reconozca las instituciones educativas como una comunidad, en la que existe interacción constante que tienen a cargo del mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes, para formarlos integralmente y para enriquecer su calidad de vida y prepararlos el mundo laboral.

“La gestión educativa, busca destinar los principios generales de la gestión que han estado presentes en la teoría de la administración al campo específico de la educación. El objeto de esta disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación, influenciada por teorías de la administración y otras teorías que han permitido enriquecer el análisis, como son: la filosofía, las ciencias sociales, la psicología, la sociología y la antropología.” (Guajala, 2011, p. 22)

En la gestión educativa una forma de organizar es poner como lo más importante de las acciones a lo pedagógico, ya que esto es lo que rige y orienta las prácticas escolares presentes y futuras. Se privilegia lo pedagógico, y busca abrir los espacios de análisis y discusión sobre las tendencias centrales a donde se busca orientar la institución, es tener un liderazgo directivo que tiene su base en los colectivos a los que dirige. Esta gestión tiene la finalidad de que en grupo se potencian las tareas que deben realizarse. Aquí no se culpa al otro cuando se falla, con los errores aprender para mejorar como grupo y así fortalecerse como personas.

1.2.2. Características de la gestión

La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

“Uno de los fines de la gestión educativa, deberá encaminarse a transformar a los individuos y la sociedad. (Guajala, 2011, p. 22)

Para Vázquez las características de la gestión debe tener son:

- Incluyente y participativa
- Reflexiva
- Dialogo informado
- Relaciones horizontales
- Trabajo colegiado y colaborativo
- Liderazgo compartido
- Fomentar la participación social

1.2.3. Tipos de gestión

Para Organizar los procesos es necesario tomar en cuenta cuatro dimensiones:

La dimensión organizacional (estilo de funcionamiento):

- Los organigramas.
- La distribución de la tarea
- La división del trabajo
- Los canales de comunicación formal
- El uso del tiempo y de los espacio

La dimensión administrativa (las cuestiones de gobierno):

- La planificación de las estrategias
- Consideración de los recursos humanos y financieros
- El control de las acciones propiciadas

- El manejo de la información

La dimensión pedagógica - didáctica (actividad diferencial de otras organizaciones sociales):

- Los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos
- Las modalidades de enseñanza
- El valor otorgado a los saberes
- Los criterios de evaluación
- Las teorías de la enseñanza

La dimensión comunitaria (actividades sociales entre los actores institucionales): Las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional (Guajala, 2011)

1.2.4. Estándares para evaluar el desempeño docente

La evaluación educativa tiene varios sentidos dentro del plano de la educación. Hoy en día la evaluación ha tomado una trascendencia única y fundamental dentro del contexto educativo, ya que dentro de ella se desenvuelven varios factores, participantes, resultados, métodos, etc., que nos conllevan a diferentes sentidos. La evaluación educativa gira en torno al profesor y al alumno quienes son los que le dan sentido al acto. Es de ellos precisamente de quienes salen los respectivos resultados para poder comprender mejor el porqué, para que, que, a quien, por quien, donde, cuando, como y con que se evalúa.

Los estándares del desempeño docente tomado del Manual de OSAC/AASSA

ESTANDARES DE DESEMPEÑO

Indicadores de desempeño

Los estándares de desempeño se refieren a las funciones principales efectuadas. Para todos los docentes hay seis estándares de desempeño.

Estándar de desempeño 1: Planificación Educativa: El profesor planifica usando el currículo de la escuela, estrategias efectivas, recursos, e información para cubrir las necesidades de todos los alumnos.

Estándar de desempeño 2: Impartir Conocimiento: El profesor involucra efectivamente a los estudiantes en el aprendizaje, usando una variedad de estrategias educativas con el fin cubrir las necesidades del aprendizaje individual.

Estándar de desempeño 3: Evaluación del aprendizaje: El profesor sistemáticamente reúne, analiza, y usa la información para medir el progreso del estudiante, guía la instrucción, y emite observaciones oportunas.

Estándar de desempeño 4: Entorno del Aprendizaje: El profesor usa recursos, rutinas y procedimientos para proporcionar un ambiente centrado, respetuoso, positivo, y seguro para los estudiantes, el mismo que contribuye al aprendizaje.

Estándar de desempeño 5: Profesionalismo: El profesor mantiene un compromiso con la ética profesional, mentalidad internacional, y la misión de la escuela; y toma la responsabilidad de participar en el crecimiento profesional que resulta en el mejoramiento del aprendizaje del estudiante.

Estándar de desempeño 6: Progreso del Estudiante: El trabajo del profesor resulta en un progreso aceptable y medible del estudiante. (Johnston & Stronge, 2010-2011, p. 7)

Es necesario evaluar para alcanzar los objetivos esperados al aprender y al enseñar, es necesario evaluar para que el alumno entienda su progreso y aprendizaje, para que el profesor sepa la calidad de enseñanza que ha brindado.

Como profesionales debemos obtener y saber los resultados no solamente del aprendizaje del alumno sino de la práctica de enseñanza del profesor, de la organización y procesos del Centro. Todo esto se da para aprovechar adecuadamente los recursos, el tiempo y los esfuerzos que se dan dentro del Centro óptimamente.

La evaluación educativa es dirigida a los alumnos que aprenden dentro de la Institución Educativa, al profesorado que enseña dentro del mismo, a los procesos del centro y al mismo centro.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

El ámbito legal “evalúa el nivel de frecuencia, importancia, y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su practica profesional.” (Andrade, 2013, p. 20)

La Ley Orgánica de la Educación Superior (LOES) en su Art. 53 dispone: “Los profesores de los centros de educación superior serán evaluados anualmente en su trabajo y desempeño académico. En el reglamento de evaluación docente, que será expedido por el CONESUP a partir de una propuesta del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, se establecerán los criterios de evaluación, las formas de participación estudiantil, los estímulos académicos y económicos y las limitaciones a la garantía de estabilidad”.

Esta disposición se correlaciona con la normativa relativa al capítulo “Del personal académico” de la Ley, en el que constan normas sobre los siguientes aspectos que tienen que ver con la evaluación del trabajo y desempeño académico de los docentes:

Ámbitos del trabajo y desempeño académico de los profesores: el primer inciso del Art. 50 señala los ámbitos del trabajo y desempeño académico de los profesores, relacionados con las funciones fundamentales de las instituciones de educación superior: “El personal académico de las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior está conformado por docentes, cuyo ejercicio de la cátedra podrá combinarse con la investigación, dirección, gestión institucional y actividades de vinculación con la colectividad”.

Requisitos básicos para el ejercicio de la docencia: en el mismo Art. 50 se establece que “para ser docente regular de una universidad o escuela politécnica se requiere tener título universitario o politécnico, ganar el correspondiente concurso de merecimientos y oposición y reunir los requisitos señalados en los respectivos estatutos”. Por su parte el Art. 51 fija el principio democrático por el cual no se establecerá ningún tipo de discriminaciones derivadas del origen racial, género, posición económica, política o cualesquiera otras de similar índole, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor deba ser leal a los principios que inspiran a la institución.

Categorías de los profesores: El Art. 52 de la LOES dispone que “los docentes serán titulares, invitados y accidentales. Los titulares podrán ser principales, agregados y auxiliares. Podrá haber también profesores asociados y honorarios. Su tiempo de ejercicio docente podrá ser a dedicación exclusiva, a tiempo completo y parcial...”

Escalafón docente: El Art. 54 de la LOES dispone que “el órgano colegiado superior fijará normas que rijan la estabilidad, capacitación, ascensos, remuneraciones y protección social del personal académico, de conformidad con la presente ley, los lineamientos básicos dados por el CONESUP para el escalafón del docente universitario y el reglamento de carrera académica institucional”. (Aldean, 2009; Aldean, 2009)

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

En el ámbito del aprendizaje “Evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico” (Andrade, 2013, p. 20)

Para Arévalo Torres La evaluación del aprendizaje es un proceso que consiste en comparar o valorar lo que los niños conocen y saben hacer, sus competencias respecto a su situación al comenzar el año escolar , un periodo de trabajo o una secuencia de actividades, y respecto a las metas o propósitos establecidos en el programa educativo de cada nivel; esta valoración emisión de un juicio se basa en la información que la educadora recoge, organiza e interpreta en diversos momentos del trabajo diario a lo largo de un ciclo escolar.

En la educación preescolar la evaluación tiene tres finalidades principales, estrechamente relacionadas:

- Constatar los aprendizajes de los alumnos, sus logros y dificultades que manifiestan para alcanzar las competencias señaladas en el conjunto de los campos formativos como uno de los criterios para diseñar actividades adecuadas a sus características, situación y necesidades de aprendizaje.
- Identificar factores que influyen o afectan el aprendizaje de los alumnos incluyendo la práctica docente y las condiciones que ocurre el trabajo educativo, como base para valorar su pertinencia o su modificación.
- Mejorar con base en los datos anteriores la acción educativa de la escuela, la cual incluye el trabajo docente y otros aspectos del proceso preescolar.

“La evaluación del aprendizaje constituye la base para que la educadora, sistemáticamente, tome decisiones y realice los cambios necesarios en la acción docente o en las condiciones del proceso escolar en primer lugar, las del aula que estén a su alcance. En la educación preescolar la evaluación tiene una función esencial y exclusivamente formativa, como medio para el mejoramiento del proceso educativo” (Arévalo Torres, 2010, p. 86)

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación

En el ámbito de la planificación se “Evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular. (Andrade, 2013, p. 20)

La evaluación, en sí misma, es una actividad que es bien compleja por lo que crea cierta ambivalencia, ya que por un lado representa claramente la oportunidad de organizar el trabajo, mientras que por otro lado tiene un riesgo de desnaturalización.

Cuando se evalúa, se enfatizan los resultados del trabajo para que puedan ser adecuados a las características del objeto de estudio, mientras que en una investigación generalmente se busca un grado más amplio de generalización.

Los planificadores ni influyen ni modifican la realidad, solo justifica la toma de decisiones. El planificador, debe formular y evaluar proyectos educativos que permitan mejorar la calidad de la gestión educativa.

El papel del profesor, dentro del proceso de aprendizaje de los estudiantes, es de gran relevancia, Por medio de la evaluación docente se puede determinar su calidad, detectar las virtudes o defectos para trabajar, proporcionar elementos para planear acciones que contribuyan a la excelencia de la actividad y desempeño. De esta forma, la evaluación de los

profesores debe ser objetiva, oportuna y transparente para facilitar respuestas ágiles al sistema educativo y a las necesidades que plantea el desarrollo del país.

“La Evaluación del desempeño docente: es el proceso sistemático de obtención de información confiable, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades en la docencia, investigación, vinculación con la colectividad, en la cooperación interuniversitaria y compromiso institucional”. (Aldean, 2009, p. 13)

1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.

Para Andrade en el ámbito del liderazgo y comunicación se evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.

Para evaluar el liderazgo y comunicación del docente se debe observar si se da una buena comunicación con sus alumnos, si el alumnos interpreta el mensaje en el sentido que pretende el profesor. “La comunicación es el acto por el cual un individuo establece con otro un contacto que le permite transmitir una información. En la comunicación intervienen diversos elementos que pueden facilitar o dificultar el proceso.” (Maldonado, Administración y Gestión Educativa II, 2011, p. 45)

En la evaluación del liderazgo y la comunicación del docente, influyen muchos las características personales, el estilo de cómo es el profesor, las formas de trato y de comunicación hacia sus alumnos y los padres. Además para Arévalo Torres la intervención educativa desempeña un papel clave en el aprendizaje de los alumnos.

En los hechos la educadora, con base en su formación, en tradiciones pedagógicas o en sus concepciones explícitas o implícitas acerca de lo que considera importante que los niños aprendan, o respecto a como aprenden y, en consecuencia, a las actividades que deben realizar, toma muchas decisiones antes y durante la jornada escolar, que le imprimen características particulares al trabajo educativo.

Se debe evaluar si el profesor se comunica fácilmente y si influyen en el comportamiento con sus estudiantes. El líder “motiva e inspira a la gente, transmite energía a la gente” (Rosales)

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

1.3.1. Definiciones de estrategias

El concepto de estrategias tiene muchas definiciones, se dice que son las características básicas que una organización realiza en su entorno, “las estrategias son el conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se lleven a cabo para lograr un determinado fin” (Hernández, 2013).

“ Las estrategias metodológicas son una secuencia ordenada de todas aquellas actividades y recursos que utiliza el profesor en la practica educativa, las cuales partiendo de unos antecedentes personales del profesor tienen un fin determinado como individualización, socialización, cooperación, descubrimiento, directividad, actividad, recepción. (TOMADO DE LA REFORMA CURRICULAR DE ESPAÑA)” (Arévalo Torres, 2010, p. 77)

Arévalo Torres afirma que las estrategias metodológicas se tienen que subordinar a las condiciones psicológicas de quien aprende y tiene por objeto llevarlo a redescubrir los conocimientos. La acción didáctica debe partir del bagaje de conocimientos adquiridos previamente por los alumnos esquemas de conocimiento y ayudarles a progresar mediante la construcción de nuevos aprendizajes significativos en el sentido establecido por las intenciones educativas correspondientes a sus edades.

Las estrategias son un proceso que las organizaciones utilizan para formular los objetivos y justamente las estrategias están dirigidas para alcanzar los objetivos trazados. Las características que las estrategias deben tener son

- Ordenación: el aprendizaje ha de tener una secuencia determinada de manera que los conceptos, procedimientos y actitudes no estén compartidos, sino que trabajen simultáneamente.
- Flexibilidad: la necesidad de adaptación a cada circunstancia específica.

1.3.2. Tipos de estrategias

Las estrategias pueden ser de enseñanza y de aprendizaje

- Las estrategias de enseñanza son experiencias o condiciones que el maestro crea para favorecer el aprendizaje del alumno
- Las estrategias de aprendizaje son procedimientos o conjunto de acciones que un alumno adquiere y emplea de forma intencional para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas

Según Weintein y Mayer (1986) se puede reconocer 5 tipos generales de estrategias: de ensayo, de elaboración, organizacionales, de monitoreo y afectivas.

Estrategias de ensayo: Implica repetir activamente el material a partes del mismo

- Repetir y/o copiar claves
- Tomar notas literarias
- Subrayar partes importantes

Estrategias de elaboración: Implica hacer conexiones entre lo nuevo y lo familiar

- Parafrasear
- Resumir
- Crear analogías para expresar la información nueva en términos mas familiares
- Tomar notas mas allá de lo literal
- Responder preguntas
- Describir como se relaciona la información nueva con el conocimiento existente

Estrategias Organizacionales: Implica imponer estructura al material dividiéndolo en partes e identificando relaciones subordinadas

- Crear una jerarquía, una categorización de concepto
- Crear diagramas mostrando sus relaciones, los cuales pueden hacer mas fácil aprender información

Estrategias de monitoreo: Implica permanecer consiente de lo que se pretende lograr, estrategias que se usan y adaptarse en función a los resultados.

- Usar objetivos y subjetivos para guiar y evaluar el estudio
- Auto cuestionarse para revisar que material se esta entendiendo
- Modificar estrategias si es necesario

Estrategias Afectivas

- Establecer y mantener motivación
- Enfocar la atención y mantener la concentración
- Manejar la ansiedad y el tiempo de manera efectiva

1.3.2.1. En la gestión legal

“La Legislación Educativa es el conjunto de normativas que se promulgan desde el gobierno para poner en practica determinada política educativa.. Pero los aspectos de legislación Educativa que se estudian desde la Organización defieren netamente de los del Derecho, ya que la organización pocas veces se cuestiona su justificación sus justicia o legalidad,

simplemente intenta implementar y conjugar los aspectos legales con la organización real del centro”. (Ruiz, 2012)

“Es necesario cumplir toda la legislación implicada en los procesos laborales, pero no se debe confundir cumplir la ley con que ese cumplimiento sea estrictamente nuestra estrategia de gestión de personas”. (Anonimo)

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Para los docente enseñar estrategias de aprendizaje a los alumnos supone reflexionar sobre su propia manera de planificar, presentar y evaluar distintos contenidos del área que se enseña, se debe planificar que es lo que se debe o no enseñar, se debe dar un reconocimiento de las habilidades o carencias como profesores, se debe dar un proceso de auto reflexión.

Para mejorar la practica docente como dice el Dr. Arévalo Torres “El mejoramiento del proceso educativo de los resultados educativos requiere de la reflexión constante de la educadora, para revisar críticamente sus decisiones respecto al proceso educativo, las formas en que promueve o no el trabajo de los niños y la cooperación entre ellos, así como las concepciones que sustentan su intervención ene el aula.

En un sistema escolar existen varios tipos de planes: Plan institucional, y planes didácticos que son los elaborados por los maestros para cada una de las áreas.

La Planificación Estratégica Institucional: Es un instrumento curricular, es una forma de organizar o proyectar que tiene un conjunto de procedimientos a ejecutarse en una institución educativa durante el año escolar. Este proyecto, es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva. Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa, permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes.

La Planificación Estratégica Institucional la realiza toda institución educativa antes de iniciar el período académico. Para su éxito debe partir del diagnostico institucional, de un análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas conocido como análisis FODA.

Comprende 4 momentos que son: Explicativo, normativo, estratégico, y táctico operacional.

- Explicativo: identificación y análisis de la situación inicial y la identificación de los nudos críticos.
- Normativo: se definen los objetivos generales y específicos y se diseña los cursos de acción

- Estratégico: se construye la viabilidad del plan, es decir se hace un análisis de las restricciones para ejecutar el plan.
- Táctico operacional: es el momento de la acción, incluye 4 sub momentos: la apreciación de la situación en la coyuntura, la pre evaluación de las decisiones posibles, la toma de decisión y ejecución y la post-evaluación.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Aldean (Aldean, 2009) señala que el profesor tiene capacidades pedagógicas relacionadas con la facilidad para comunicarse con sus estudiantes, con la gestión de sus clases (metodología), recreando los conocimientos y generando aprendizajes a través de la investigación formativa y realizando un seguimiento académico al trabajo individual y grupal de los estudiantes.

Las bajas expectativas de los docentes hacia sus alumnos tienen efectos negativos en el aprendizaje. “Posteriormente, otras investigaciones han arrojado resultados similares en cuanto a estas características y en algunas se ha visto que los estudiantes dan una gran importancia a aspectos que tienen que ver con las muestras afectivas de los docentes: calidez, justicia, flexibilidad y claridad”. (Anónimo)

(Arévalo Torres, 2010) afirma que los métodos o estrategias metodológicas se tienen que subordinar a las condiciones psicológicas de quien aprende (Naturaleza y psicología del alumno) y tiene por objeto llevarlo a redescubrir por sí mismo los conocimientos (contenidos y estructura lógica):

- Hacer ejercicios de lectura ambiental, dentro y fuera del aula.
- Rotular el aula para ejercicios de lectura
- Construir oralmente listas de palabras que comparten sonidos iniciales, medios y finales
- Lista de palabras que rimen
- Configurar palabras
- Separar elementos en conjuntos

Los maestros debemos conocer esas intenciones educativas, grado de competencia de los alumnos para alcanzarlas y al mismo tiempo ser capaces de guiarles en el proceso de aprendizaje.

“Las estrategias conllevarán siempre a un conjunto de actividades secuenciales y estructuradas que se ejecuten dinámicamente, lo cual amerita un análisis previo de que queremos desarrollar y en que momento introducimos la actividad.” (Arévalo Torres, 2010, p. 78)

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación

“La capacidad pedagógica del maestro hace que tenga una mayor competencia didáctica en a practica educativa, de ahí que las actividades que planifique serán experiencias de aprendizaje que lleven al alumno a una verdadera participación en la construcción del conocimiento.” (Arévalo Torres, 2010, p. 79)

Maldonado (Maldonado, 2011) dice que existen seis rasgos que diferencian a los líderes de los no líderes, estos son;

- **Ímpetu:** los líderes siempre dan lo mejor de si y hacen su mejor esfuerzo. Constantemente buscan obtener logros, son persistentes en lo que realizan, son personas ambiciosas con mucha energía y poseen una gran iniciativa.
- **Deseo de líder:** los líderes presentan un deseo muy grande de influir en los demás y de lidéralos. Desarrollan una disposición clara a aceptar la realidad.
- **Honradez e integridad:** Los líderes siempre establecen relaciones de confianza ellos y sus seguidores, porque siempre dicen la verdad, sin engaño y demostrando coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.
- **Confianza en si mismo:** Los líderes tienen confianza en si mismos y de esa forma sus seguidores sabrán que las metas y decisiones son correctas.
- **Inteligencia:** Los líderes son muy inteligentes, reúnen cantidades muy grandes de información, crean visiones, resuelven problemas y toman decisiones correctas.
- **Conocimiento relativo al trabajo:** Los líderes conocen muy bien a la compañía, a la industria y los aspectos técnicos. Al tener grandes conocimientos pueden tomar decisiones correctas, bien informadas y entender las repercusiones.

CAPÍTULO 2

METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación

El programa Nacional de Investigación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador” es de tipo cuantitativo porque se recopiló datos en un momento único, es Exploratorio porque se trata de una exploración inicial en un momento específico y es Descriptivo, porque se indagan los niveles de una o más variables en una población dada. Esto facilita explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad.

Al realizar una investigación a varios docentes, se logra tener una perspectiva más grande y amplia de los docentes, ya que se logra observar cada una de las diferencias y similitudes que existen en cada profesor.

La realización del trabajo resalta la importancia de unir la investigación cuantitativa, exploratoria y descriptiva, ya que, al fusionar existe un acercamiento de manera auténtica a la realidad investigada.

2.2. Contexto

La presente investigación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador” fue realizada en la guardería Playtime, está ubicada en el valle de Cumbayá, dentro de una Urbanización privada que se llama El Arbolito. Playtime fue fundado en 1997. Cuentan con dos guarderías, la que hice mi práctica que es en Cumbayá y otra en Quito. Cada guardería cuenta con 100 alumnos.

El personal de la guardería es motivado y entrenado para trabajar con niños, las maestras son bilingües y capacitadas constantemente. Cada clase cuenta con dos personas una maestra y una auxiliar, en la clase de los más pequeños están dos maestras y una auxiliar.

Este establecimiento cumple con estándares del Naeyc (National Association for the Education of Young Children). Se basa en el juego, creen que jugando ayuda a que los niños se conozcan a ellos mismos, a otros y al mundo que los rodea. Todas las actividades que realizan son planificadas para brindar a los niños un buen ambiente basados en el cariño, la confianza y la seguridad.

Cuentan con centros de aprendizaje en los que se desarrollan las habilidades específicas para cada edad, tomando en cuenta el curricular emergente. Tienen 3 niveles: el nivel 1 va de 3 a 18 meses, el nivel 2 de los 18 a 33 meses y el nivel 3 de los 36 a los 48 meses.

2.3. Participantes

Los participantes que colaboraron en la presente investigación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador” fueron las profesoras de la guardería Playtime que tienen experiencia en la docencia, se evidenciaba que son personas que tienen vocación y conocimiento amplio de educación infantil. El equipo se mostró colaborador en el proceso de observación, abierto y contribuyente; incluso, los docentes compartieron sus experiencias y anécdotas .

Las participantes observadas son 5 profesoras mujeres, sus edades fluctúan entre los 25 y 41 años de edad y los años de experiencia de 5 a 10 años. Cuatro de las cinco maestras cuentan con título relacionado con la docencia y las 5 profesoras trabajan en el nivel de educación inicial, su modalidad de trabajo es presencial y mantienen una relación laboral mediante contrato.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Los métodos utilizados en la investigación son los propuestos por Hernández (2006):

- **El método descriptivo:** permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, se utilizó a través de la exposición y narración de los hechos que se observaron, de las conversaciones obtenidas con las docentes, con el análisis de las encuestas aplicadas a las maestras.
- **El método analítico – sintético:** se analizó cada una de las partes del desempeño docente, asociando a juicios de valor, y conceptos que me ayudaron en el tema del desempeño docente.
- **El método inductivo y el deductivo:** permitió establecer el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos que se dieron en este proceso.
- **El método estadístico:** fue muy importante par poder organizar la información recolectada, con los instrumentos de la investigación para poder tener una confiabilidad en todos los resultados, se procedió a ingresar los datos informativos y estadísticos en la matriz Excel, para codificar y sistematizar lo investigado en el proceso enseñanza-aprendizaje, y proceder con el análisis final del trabajo de campo y elaboración de la propuesta final a ser aplicada en el unidad educativa seleccionada para esta

investigación

- **El método hermenéutico:** este método permitió recolectar e interpretar la bibliografía en la elaboración del marco teórico, para luego tener una buena recolección de información.

2.4.2. Técnicas

Las técnicas utilizadas en esta investigación fueron:

Técnicas de investigación bibliográfica:

- La lectura de libros, revistas, internet, artículos, esto me ayudo a conocer, analizar y entender muchos conceptos y aportes teóricos del desempeño docente. Me asistieron a familiarizarme con el tema y a conocer diferentes criterios de los autores.
- Me apoye con mapas conceptuales que me guiaron para poder comprender y sintetizar mejor el tema.
- Se realizaron resúmenes para poder comprender de una mejor manera y poder escribir con mejor eficacia.

Técnicas de investigación de campo:

- Se aplicó la observación a los profesores de educación de la guardería Play Time durante el desarrollo de la clases en los horarios previamente pactados con la directora del establecimiento, esto ayudo a obtener información sobre la forma en que desarrollan su clase y poder fundar un juicio sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Se utilizó la encuesta, con un cuestionario previamente elaborado por profesionales de la Universidad Técnica Particular de Loja, en la cual hubieron preguntas concretas y se pudo obtener respuestas precisas para tener una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada para obtener información sobre la practica pedagógica y el desempeño docente en relación a los ámbitos de gestión: legal, de planificación, de aprendizaje, y de liderazgo y de la comunicación.

2.4.3. Instrumentos

En esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Un cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de

gestión: Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, y de liderazgo y de comunicación.

- Un registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Estos ámbitos permitirán reconstruir el contexto real la de muestra y a partir de la misma el análisis será mas certero y ordenado.

2.5. Recursos.

2.5.1. Talento Humano

Para el presente trabajo, se contó con el valioso aporte de profesionales de educación inicial de la guardería Playtime y la de mi tutora que me guiaron y me brindaron ayuda para resolver muchas dudas.

Fue muy valiosa la colaboración de la directora de la guardería Playtime, que muy amablemente me asigno a cada una de las maestras que iba a observar. Las docentes observadas también colaboraron en mi trabajo, fueron de gran ayuda. Y todo el personal de Playtime me ayudo, me motivo y me condujo en esta investigación dándome consejos muy útiles

Además, este trabajo de investigación se respalda con el trabajo que realice en la etapa de investigación bibliográfica y la investigación de campo.

2.5.2. Materiales Institucionales

Lo materiales que se necesitaron para llevar acabo el Programa Nacional de investigación fueron los materiales bibliográficos como libros revistas, internet, una computadora para poder procesar, sistematizar y ordenar la información recolectada, los cuestionarios y los registros de observación.

La Institución educativa Playtime, en donde me ayudaron con el proceso investigativo, la cual comprende la etapa exploratoria en campo, ya que me proporcionaron amablemente la infraestructura para aplicar cada uno de los instrumentos de esta investigación.

2.5.3. Económicos

La inversión económica de esta investigación a sido moderada, sacar fotocopias de los cuestionarios, y de las observaciones, y comprar unos pocos libros, esferográficos y resaltadores. La tinta para la impresión y el anillado.

Insumos	Valor Aproximado
Fotocopias	\$8
Libros	\$22
Esferográficos y resaltadores	\$12
Impresión y anillado	\$33
Total	\$75

2.6. Procedimiento

El procedimiento de la presente investigación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador” inició con la búsqueda de la bibliografía sobre el tema, se revisaron libros, revistas, artículos en internet que condujeron en esta investigación. Se realizó la lectura respectiva, haciendo énfasis en cada uno de los temas del marco teórico, subrayando los temas mas importantes que ayudarían al trabajo. Se realizó mapas conceptuales y resúmenes que ayudaron de una mejor manera a escribir conceptos mas importantes y a plasmar ideas en el marco teórico.

Se escogió a la guardería Play Time, como la institución educativa en donde se realizaron las observaciones a los docentes y se aplicaron las encuestas. Se seleccionó este lugar porque sintió que las maestras, directora y demás personal fueron abiertas y colaboradoras en todo momento. Primeramente se pidió autorización a la Directora de la guardería con la carta de autorización enviada por la Dirección de la Escuela de Ciencias de Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja para realizar la debida investigación. Una vez dado el permiso se hizo un cronograma con la directora y se efectuaron tanto los cuestionarios como el registro de observación a las cinco docentes asignadas.

Luego se realizaron las tabulaciones respectivas del cuestionario y del registro de observación.

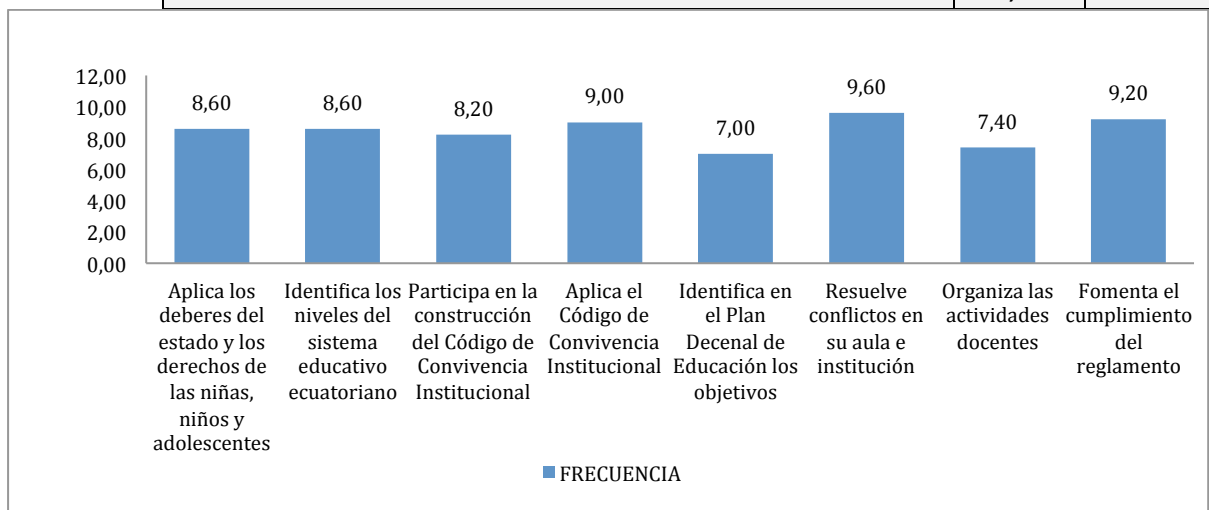
CAPÍTULO 3

RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSION

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de gestión legal

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,25	83%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,25	83%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,25	83%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,75	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,25	73%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,50	95%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,25	73%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,50	95%
TOTAL		67,00	
PROMEDIO		8,38	84%



Fuente: Guardería Playtime

Según el análisis podemos ver que la mayoría de profesionales encuestadas de la guardería Playtime, con frecuencia fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional (9,20), y resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional (9,60), lo que impulsa a que se desarrolle un buen ambiente laboral, lo que se ve reflejando en los alumnos y en las maestras.

También podemos observar que no se organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el reglamento de Ley Orgánica de Educación, esto se da porque esta guardería utiliza el Currículo Emergente, el cual basa su planificación y el diseño curricular en los intereses del niño, para obtener cada una de las unidades de aprendizaje. Podemos ver

también, que se pone gran interés en la parte humana de sus estudiantes y compañeros de trabajo, como indica Maldonado “Las organizaciones son empresas e instituciones que están conformadas por personas y, por consiguiente, las organizaciones son unidades eminentemente humanas, sociales.” (Maldonado, 2011)

Es sustancial en la organizaciones brindar importancia a la parte humana, ya que esta es la parte primordial de toda institución y si esta lleva un adecuado camino el resto fluirá con mas facilidad.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCI A	PORCENTAJ E
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,25	93%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,25	83%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,00	80%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,50	75%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,50	95%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,00	80%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,50	95%
	TOTAL	69,00	
	PROMEDIO	8,63	86%

Fuente: Guardería Playtime

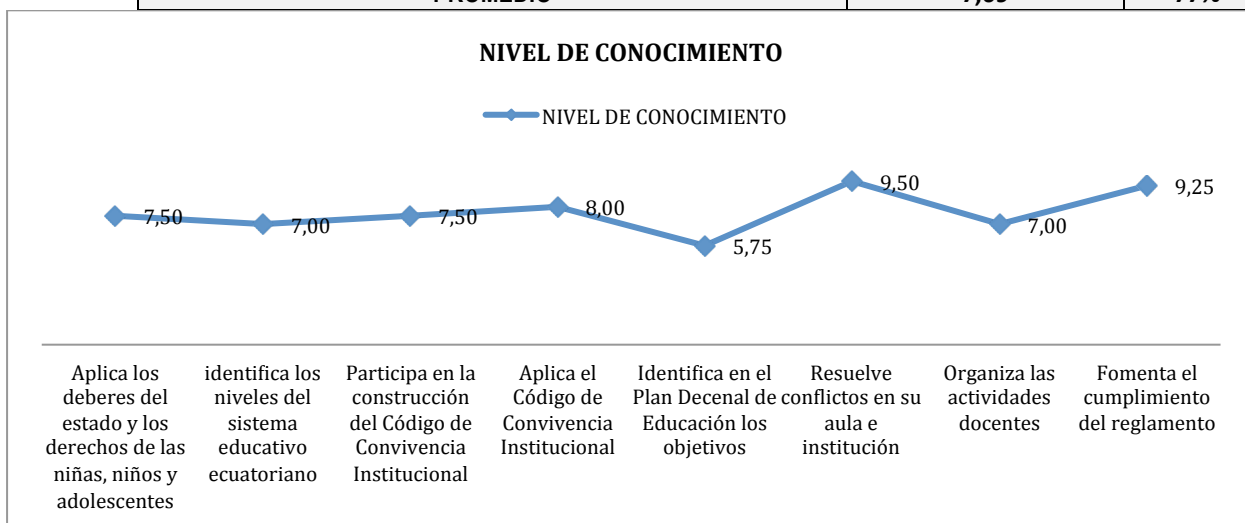
Con relación a la importancia del ámbito de la gestión legal podemos observar que las profesoras de la guardería le dan mucha importancia a fomentar el reglamento interno

institucional (95%), creen también que es importante resolver conflictos en el aula y en la institución apoyándose siempre en la normativa institucional (95%).

Por otro lado no ven que es de gran importancia identificar el Plan Decenal de Educación, los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades (75%). Según los resultados los docentes conocen poco del Plan Decenal de Educación, siendo este muy importante y de gran ayuda si se lo conoce “El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, puesto que puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos” (Faro, 2010).

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7,50	75%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,00	70%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,50	75%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,00	80%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	5,75	58%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,50	95%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,00	70%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,25	93%
TOTAL		61,50	
PROMEDIO		7,69	77%



Fuente: Guardería Playtime

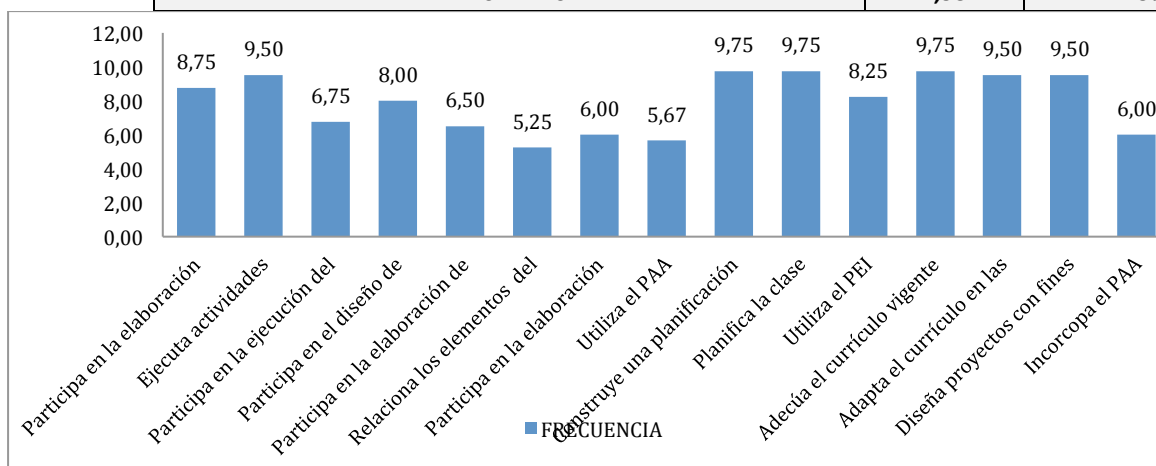
En los análisis sobre el nivel de conocimiento que tienen los profesores en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente podemos ver que poseen mucho conocimiento sobre resolver conflictos dentro del aula y en la institución, apoyándose siempre en la normativa institucional (9,50). Es trascendental que los profesores resuelvan los conflictos que se dan en el aula, que sean personas que sumen en la clase y que demuestren una actitud positiva ya que como señala Morrison "Los profesionales de la educación infantil a menudo son modelos de comportamientos para sus alumnos. Por tanto, si queremos que los niños sean cuidadosos, buenos, tolerantes y sensibles, los adultos deberían comportarse de esa manera en sus vidas." (Morrison, 2005, p. 5)

Nuevamente podemos analizar en este gráfico que los docentes tienen poco conocimiento del Plan Decenal de Educación (5,75), conocen muy poco acerca de sus objetivos, metas y políticas de este.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,75	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,50	95%
2.3	Participa en la ejecución del POA	6,75	68%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	6,50	65%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	5,25	53%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	6,00	60%
2.8	Utiliza el PAA	5,67	57%
2.9	Construye una planificación de clase	9,75	98%
2.10	Planifica la clase	9,75	98%
2.11	Utiliza el PEI	8,25	83%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,75	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,50	95%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,50	95%
2.15	Incorpora el PAA	6,00	60%
TOTAL		118,92	
PROMEDIO		7,93	79%



Fuente: Guardería Playtime

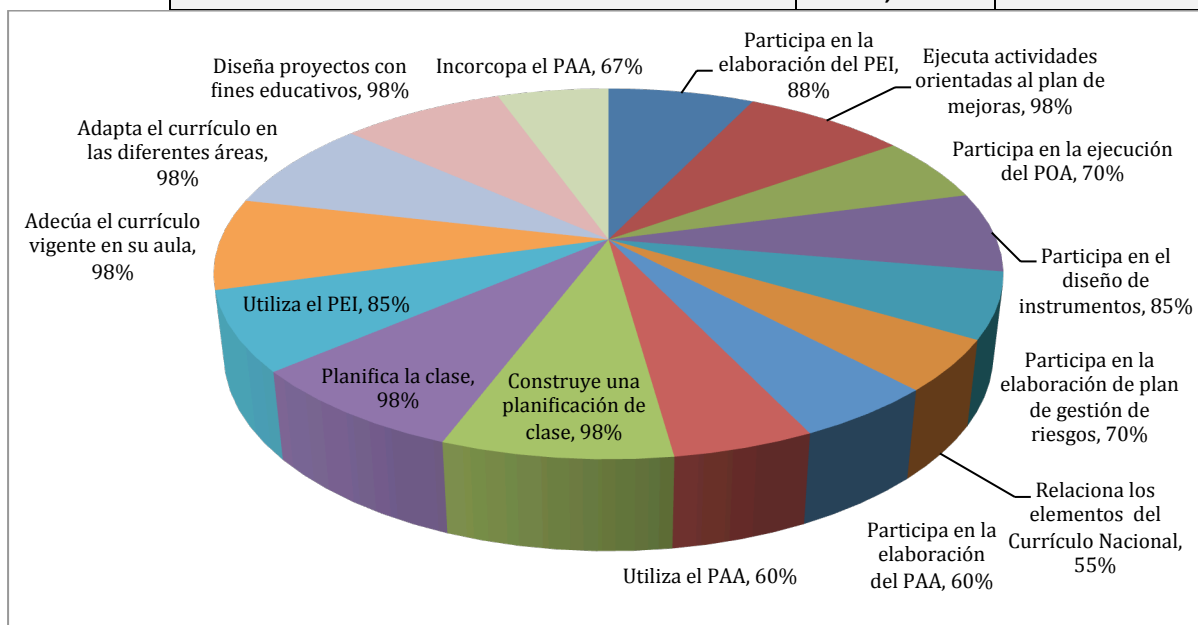
Podemos observar que sobre la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la

planificación institucional y curricular la mayoría de docente de la guardería Playtime adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e interés de los niños (98%). Este aspecto es muy importante, ya que como profesional se debe conocer a los niños, como Morrison dice "El conocimiento del desarrollo del niño permite conocer como crecen los niños y cultivar todos los niveles de desarrollo (cognitivo, lingüístico, social, emocional y físico), que ayuda a los niños a convertirse en individuos únicos que son". (Morrison, 2005, p. 10) Los que son maestros de excelencia conocen a los niños que enseñan y se preocupan por ellos, esto permite brindarles a los niños los cuidados necesarios y una educación propia para cada estudiante.

Se puede analizar también que algunos profesores no relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura, tampoco participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional, no utiliza el Plan Anual de Asignatura como documento base para la planificación de clase, ni incorpora en el plan anual de asignaturas las necesidades educativas de la institución y su contexto.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,75	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,75	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,00	70%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,50	85%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,00	70%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	5,50	55%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	6,00	60%
2.8	Utiliza el PAA	6,00	60%
2.9	Construye una planificación de clase	9,75	98%
2.10	Planifica la clase	9,75	98%
2.11	Utiliza el PEI	8,50	85%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,75	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,75	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,75	98%
2.15	Incorpora el PAA	6,67	67%
TOTAL		122,42	
PROMEDIO		8,16	82%



Fuente: Guardería Playtime

Se puede percibir en estos gráficos la importancia que dan los docentes de la guardería Playtime sobre desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular. Las maestras creen que es importante ejecutar actividades orientadas al plan de mejoras , construir una planificación de clase considerando todos sus elementos, planificar una clase

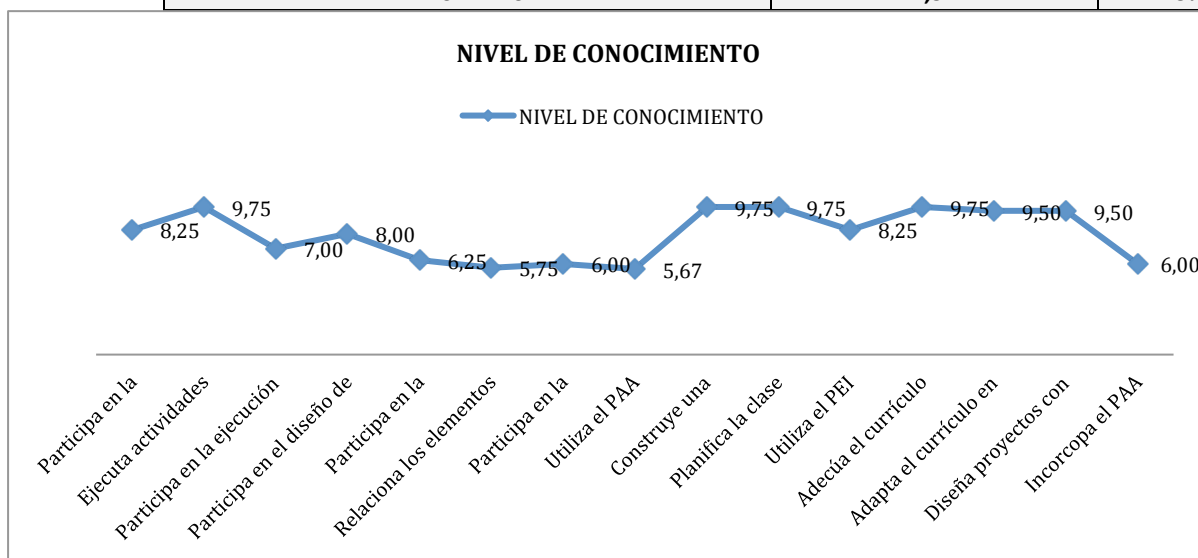
considerando las principales etapas del proceso didáctico, adecuar el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de sus alumnos, adaptar el currículo en las diferentes áreas y cree que es importante diseñar proyectos con fines educativos (98%).

Creer que no es tan importante: relacionar los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura (55%), participar en la elaboración del Plan Anual de Asignatura considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional (60%), utilizar el Plan Anual de Asignatura como documento base para la planificación de clase (60%), ni incorporar en el plan anual de asignaturas las necesidades educativas de la institución y su contexto (67%).

Podemos ver que estos niveles son mas bajos porque en la Educación Infantil las asignaturas no son importantes, la educación infantil tiene como principio que “la niña y el niño participan de manera activa y personal en la construcción de conocimientos, de acuerdo a sus propias experiencias, percepciones y evolución” (Vallejo, 2007, p. 19). El currículo de educación inicial se centra en que el desarrollo infantil es integral y percibe todos los aspectos que lo conforman como son el cognitivo, el social, el psicomotriz, el físico y el afectivo, deben estar relacionado.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,25	83%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,75	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,00	70%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	6,25	63%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	5,75	58%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	6,00	60%
2.8	Utiliza el PAA	5,67	57%
2.9	Construye una planificación de clase	9,75	98%
2.10	Planifica la clase	9,75	98%
2.11	Utiliza el PEI	8,25	83%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,75	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,50	95%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,50	95%
2.15	Incorpora el PAA	6,00	60%
TOTAL		119,17	
PROMEDIO		7,94	79%



Fuente: Guardería Playtime

Podemos ver que el conocimiento que tienen los profesores en el ámbito de la planificación para su desempeño docente es muy bueno, sobretodo porque ellos trabajan con la planificación en base a los interés de los niños, por lo que la mayoría tiene comprensión de ejecutar actividades orientadas al plan de mejoras (98%), construir una planificación de clase considerando todos sus elementos, planificar la clase considerando las principales etapas de un

proceso didáctico y de adecuar el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e interés de los estudiantes. Las planificaciones surgen de los mismo niños y esta se realizan por medio del juego que es donde el niño aprende con naturalidad y de una manera más efectiva.

Observamos también que los docentes tiene poco conocimiento sobre relacionar los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura, participar en la elaboración del Plan Anual de Asignatura considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional, utilizar el Plan Anual de Asignatura como documento base para la planificación de clase (57%), y de incorporar en el plan anual de asignaturas las necesidades educativas de la institución y su contexto (60%).

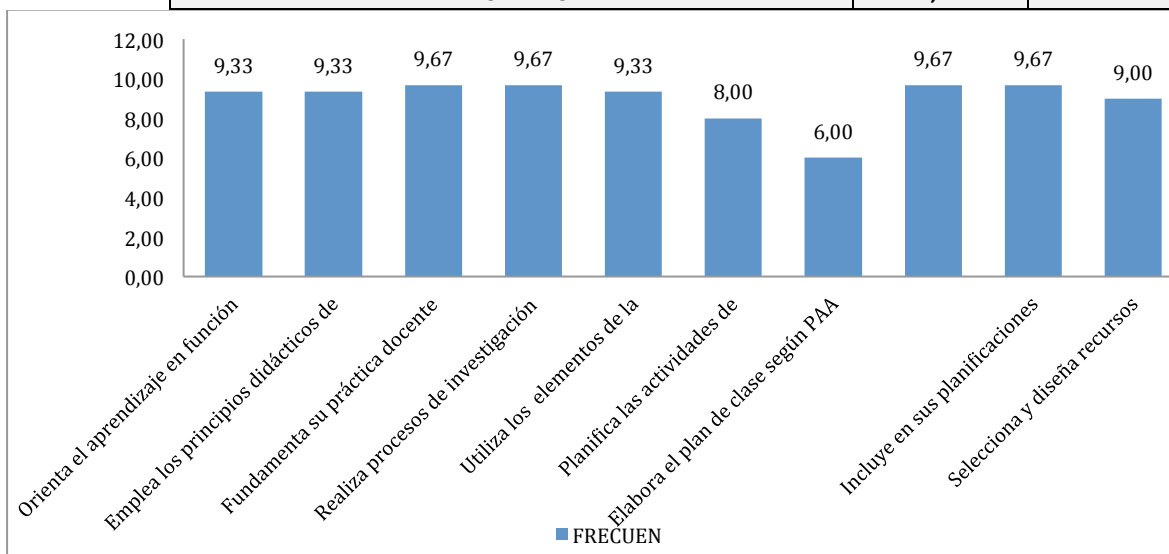
Estos últimos indicadores se arrojan porcentajes muy bajos y reiteradamente se puede señalar que el Currículo de Educación Inicial 2014 no programa asignaturas, esto se da porque en esta etapa de desarrollo los aspectos importantes de los niños son los aspectos cognitivos, sociales, psicomotrices, físicos y afectivos. La educación debe de ser basada en el niño. “La filosofía del currículo emergente está basada en la colaboración entre los estudiantes y los maestros. Estos últimos facilitan la participación de los alumnos permitiéndoles ahondar en sus propios intereses y curiosidades. El currículo, por lo general en forma de proyectos, es entonces construido basándose en aquello que se vuelve relevante para cada chico. El currículo emergente no se trata de maestros que imponen su conocimiento a los estudiantes sino acerca de estudiantes construyendo o dirigiendo su propio proceso de aprendizaje. Esta filosofía está basada en la teoría constructivista de Piaget y Vygotsky.” (Brunet)

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1 Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,33	93%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,33	93%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,67	97%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,67	97%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,33	93%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,00	80%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	6,00	60%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,67	97%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,67	97%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
TOTAL		89,67	
PROMEDIO		8,97	90%



Fuente: Guardería Playtime

Como he explicado en los anteriores análisis , los docentes de esta guardería no elaboran un plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura. (6,00).

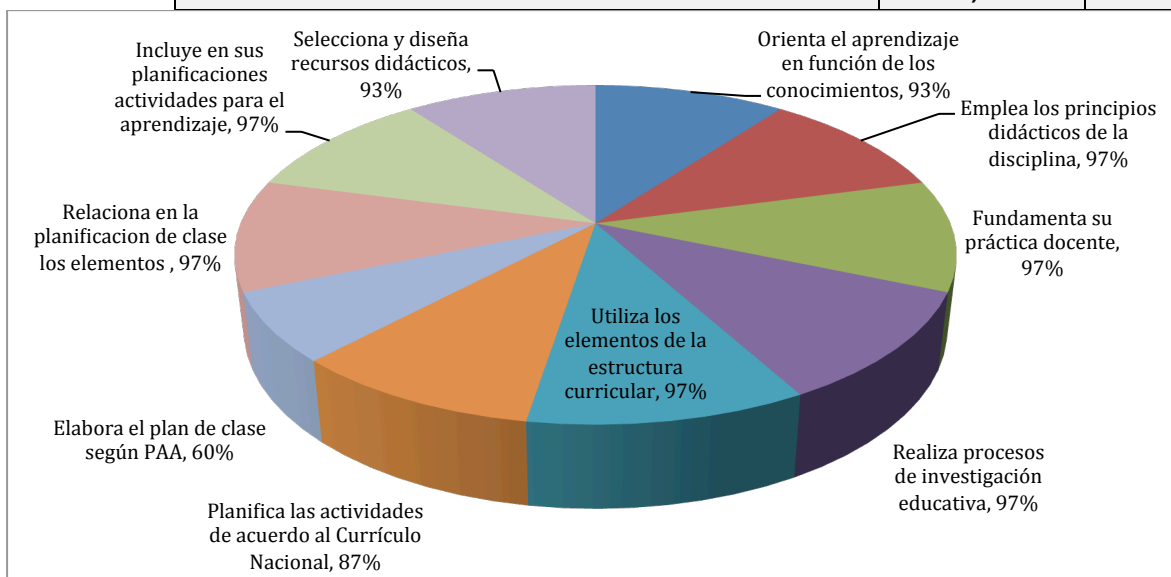
Sin embargo en estos análisis de la frecuencia del desempeño docente en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, podemos distinguir que los maestros de la guardería Playtime con frecuencia fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos, realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente, relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias

metodológicas, recursos e indicadores de evaluación(9,67), incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiante (9,67). Todos estos indicadores nos demuestran que las maestras tienen una buena planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Para Piaget en el proceso de enseñanza-aprendizaje hay que tener en cuenta lo que un alumno es capaz de hacer y aprender en un momento determinado, dependiendo del estadio de desarrollo operatorio en que se encuentre “Los Niños construyen su propio conocimiento, juegan el papel mas importante en su propio desarrollo cognitivo” (Morrison, 2005, p. 93)

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,33	93%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,67	97%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,67	97%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,67	97%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,67	97%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,67	87%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	6,00	60%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,67	97%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,67	97%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,33	93%
TOTAL		91,33	
PROMEDIO		9,13	91%



Fuente: Guardería Playtime

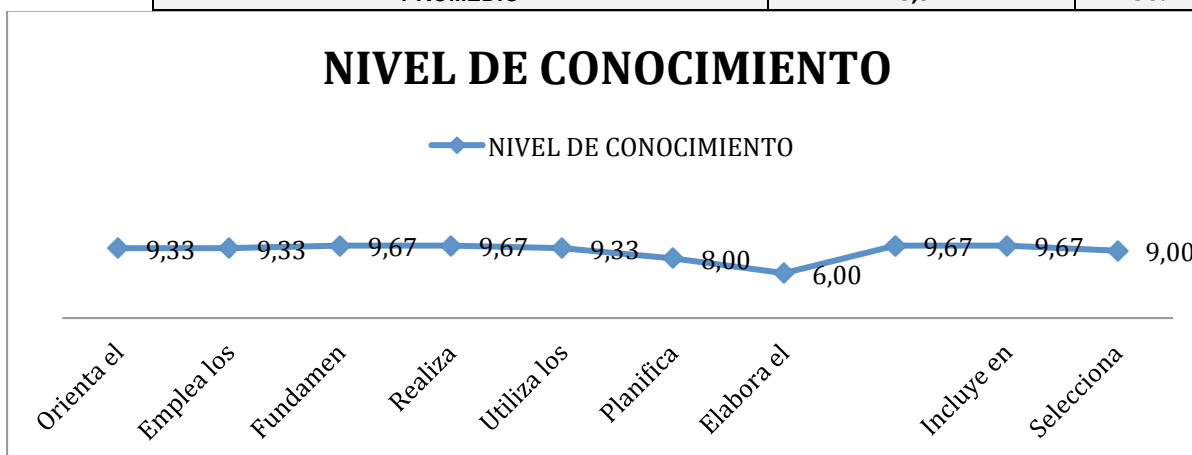
El nivel de importancia del desempeño profesional dentro de la guardería Playtime es satisfactorio, podemos identificar que los docentes le dan valor a emplear los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de clase , a fundamentar su practica docente en principios pedagógicos y didácticos , a realizar procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente (97%), a relacionar en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación, y a incluir en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes, este en un indicador muy importante que las maestras ponen en práctica constantemente, como dicen los conceptos básicos del constructivismo “Los niños entienden mejor cuando construyen algo por si mismos que cuando se les dice que resuelvan problemas.” (Morrison, 2005, p. 93)

Podemos observar que las profesoras le dan importancia al desempeño profesional algo importante que toda maestra debe realizar, investigar y estar al día con las nuevas tendencias educativas para ayudar en cualquier momento que su alumnos necesiten.

Sin embargo creen que no es importante elaborar un plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,33	93%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,33	93%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,67	97%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,67	97%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,33	93%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,00	80%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	6,00	60%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,67	97%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,67	97%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
TOTAL		89,67	
PROMEDIO		8,97	90%



Fuente: Guardería Playtime

Sobre el nivel de conocimiento del desempeño profesional podemos analizar que los profesores tienen conocimiento sobre fundamentar su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos, realizar procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente (9,67), relacionar en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación (9,67), incluir en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes (9,67). Las maestras de la guardería Play Time elaboran planificaciones que salen de los propios niños “los niños construyen mejor el conocimiento en el contexto o a través de las experiencias que son interesantes y significativas para ellos” (Morrison, 2005, p. 93)

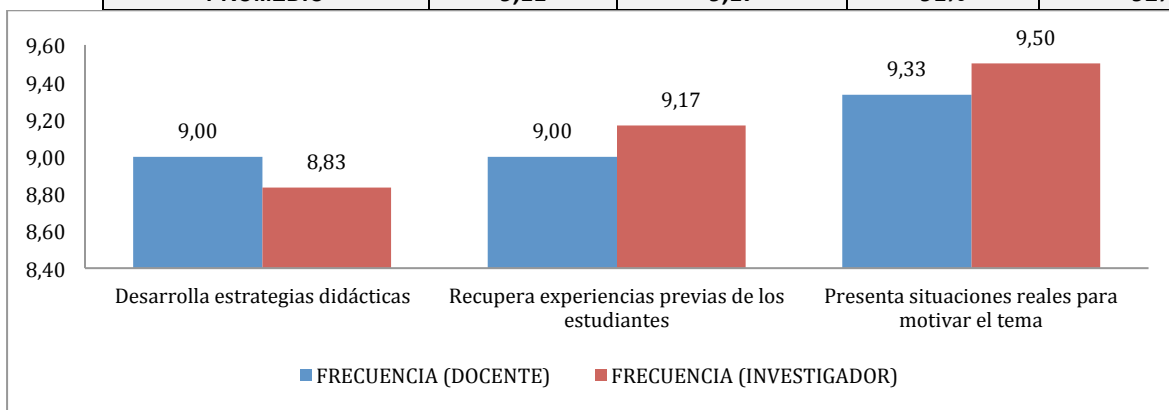
Los profesores no tienen conocimiento sobre la elaboración del plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	8,83	90%	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	9,17	90%	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,33	9,50	93%	95%
TOTAL		27,33	27,50		
PROMEDIO		9,11	9,17	91%	92%



Fuente: Guardería Playtime

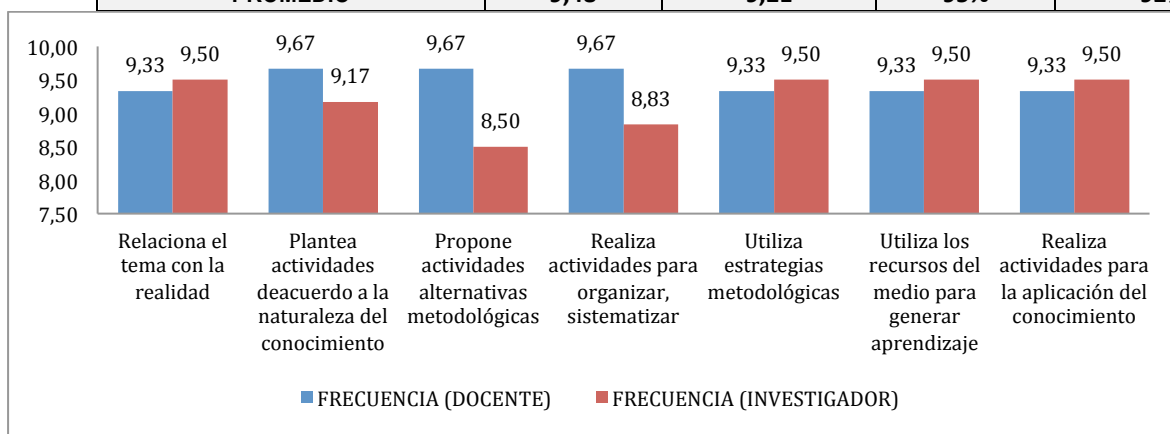
En la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador los tres indicadores tienen porcentajes homogéneos. arrojaron los siguientes resultados: que con frecuencia los maestros presentan situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema tanto en mi evaluación (9,50) como en la evaluación hecha por cada docente (9,33). Recuperan experiencias previas de los estudiantes como punto de partida de la clase.

Podemos ver que los valores arrojados al inicio de esta fase son altos lo que es muy importante en el proceso de enseñanza aprendizaje, esto lo ha demostrado la visión constructivista "Al inicio del proceso las conexiones de aprendizajes previos con los nuevos son muy importantes para lograr aprendizajes significativos" (Morrison, 2005, p. 92)

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

Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,33	9,50	93%	95%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,67	9,17	97%	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,67	8,50	97%	85%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,67	8,83	97%	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,33	9,50	93%	95%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,33	9,50	93%	95%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,33	9,50	93%	95%
TOTAL		66,33	64,50		
PROMEDIO		9,48	9,21	95%	92%



Fuente: Guardería Playtime

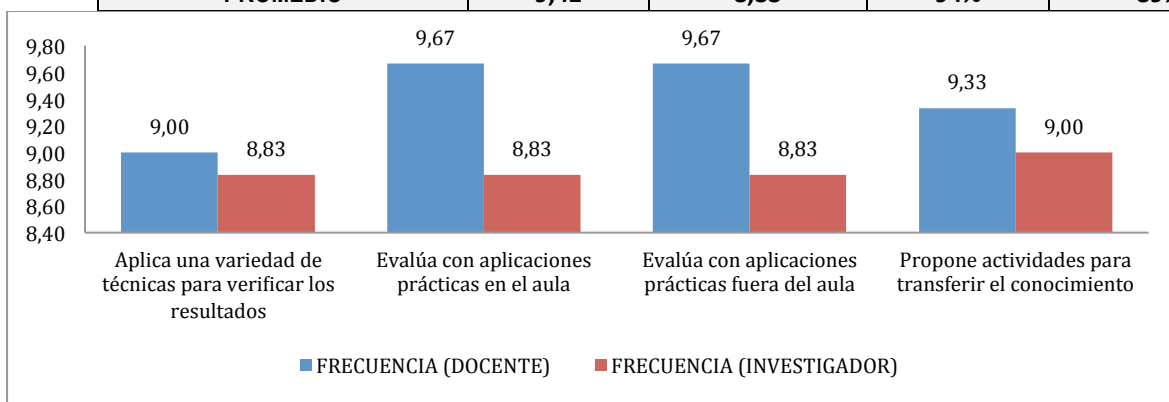
Podemos observar que los maestros en el ámbito de la ejecución de enseñanza-aprendizaje tanto desde la percepción del docente como de la observación que se realiza con frecuencia relacionan el tema tratado con la realidad, Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante (9,67) (9,17), proponen actividades alterativas 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 (9,33) (9,50), utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes, y realiza

actividades para la aplicación del conocimiento en el aula. “En Educación Infantil, con mas fuerza que otras etapas educativa, son importantes las concepciones que tienen los maestros acerca de su papel en el desarrollo y en los aprendizajes que realiza el niño. La forma de escoger y planificar las actividades, organizar los espacios, elegir los materiales, y lo que es mas importante, articular las ayudas que ofrecen según las necesidades de su alumno, incluidas las necesidades educativas especiales, es una consecuencia directa de sus ideas y pensamientos previos”. (Zaballos, p. 18)

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

Evaluación

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	8,83	90%	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,67	8,83	97%	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,67	8,83	97%	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,33	9,00	93%	90%
TOTAL		37,67	35,50		
PROMEDIO		9,42	8,88	94%	89%



Fuente: Guardería Playtime

Sobre la evaluación en la frecuencia en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje se observa que yo examine unos puntos más abajo que cuando los maestros se calificaron, sin embargo no existe mucha diferencia y se puede ver que los docentes evalúan con aplicaciones

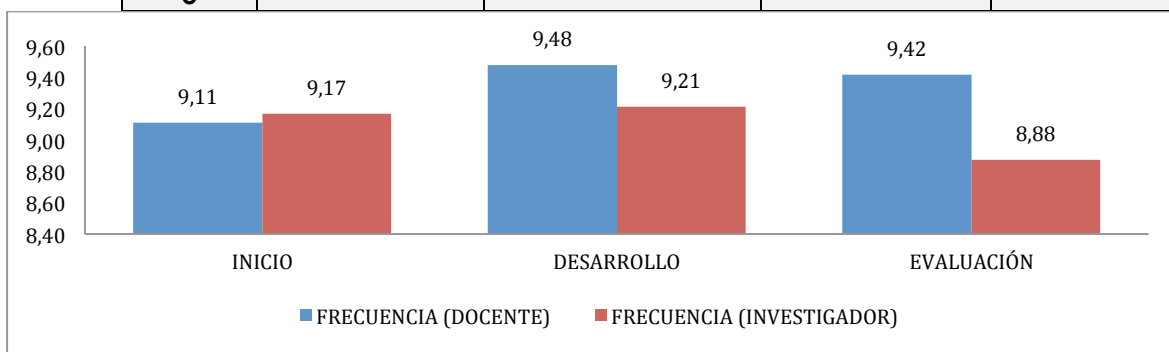
prácticas en el aula y fuera de ellas (9,67), proponen actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos(9,33).

Pudiendo aplicar más técnicas para verificar los resultados del aprendizaje. “La evaluación es el procesos de recogida de información sobre el desarrollo, aprendizaje, salud, comportamiento, progreso académico, necesidades especiales y logros de los alumnos” (Morrison, 2005, p. 31), lo que nos demuestra la importancia de este proceso y de llevar estrategias didácticas que se cumplan con los objetivos trazados dentro del proceso para que los aprendizajes sean significativos. La evaluación es una etapa muy importante, ya que a través de ella se recoge información, no es suficiente en sí, pues es necesario pronunciarse valorativamente sobre la significación de la conducta medida.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,11	9,17	91%	92%
3.12	DESARROLLO	9,48	9,21	95%	92%
3.13	EVALUACIÓN	9,42	8,88	94%	89%
	TOTAL	28,00	27,26		
	PROMEDIO	9,33	9,09	93%	91%



Fuente: Guardería Playtime

Podemos analizar y observar en una visión global en la gestión de aprendizaje que los maestro tanto cuando ellos realizaron el cuestionario y cuando yo les evalué tuvieron

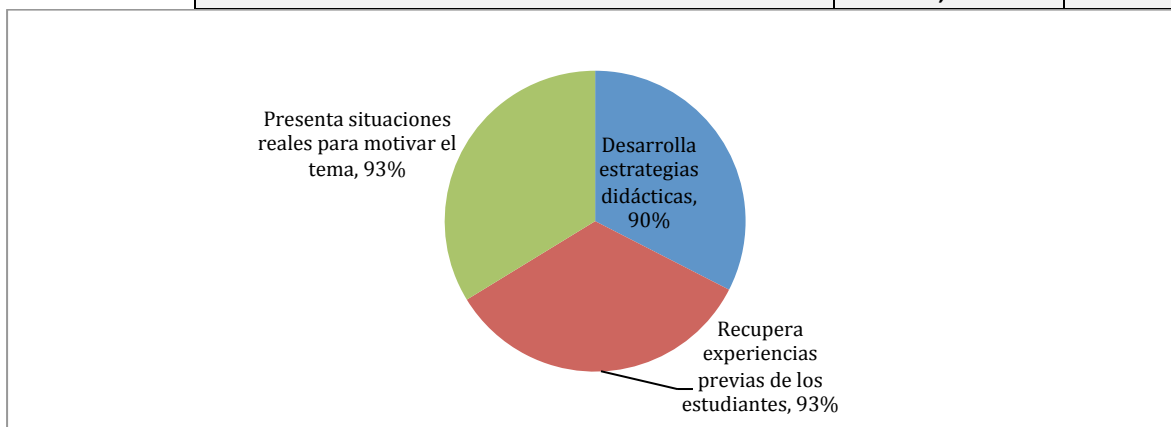
porcentajes altos. Sin embargo los docente siempre en sus evaluaciones arrojan porcentajes mas altos que las investigadas .

Podemos ver que existe un buen nivel de aprendizaje “cambios cognitivos y de comportamiento que resultan de la experiencia, y las experiencias que construyan el curriculum están en el centro de proceso el aprendizaje”. (Morrison, 2005, p. 90) Pude observar que las experiencias que las maestras de la guardería Play Time brindan a sus alumnos están basada en una o algunas teorías de cómo los niños aprenden, Siempre respetan en nivel de conocimiento y de aprendizaje por individual.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,33	93%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,33	93%
	TOTAL	27,67	
	PROMEDIO	9,22	92%



Fuente: Guardería Playtime

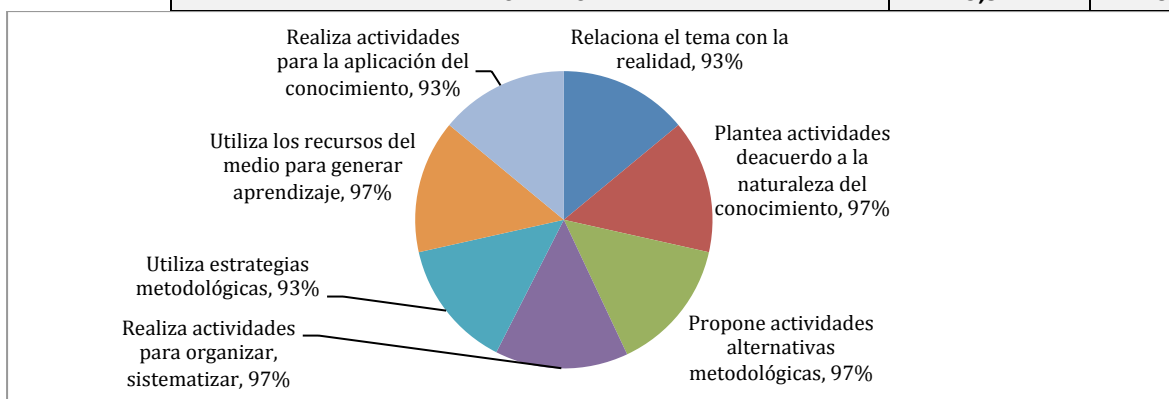
La importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente es alta, todos los valores son altos mostrando que dan importancia al desarrollo de estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos, a recuperar experiencia previas de los estudiantes como punto de partida para la clase (93%) y a presentar situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.

Los niños de la guardería Playtime se sienten motivados por sus profesores, ya que los maestros respetan a los niños y como Montessori afirma” es necesario que el profesor guie al niño sin permitir que este sienta su presencia en exceso, de forma que siempre esté disponible para ofrecerle la ayuda que desee, pero que nunca suponga un obstáculo entre el niño y su experiencia” (Morrison, 2005, p. 123)

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,33	93%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,67	97%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,67	97%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,67	97%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,33	93%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,67	97%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,33	93%
TOTAL		66,67	
PROMEDIO		9,52	95%



Fuente: Guardería Playtime

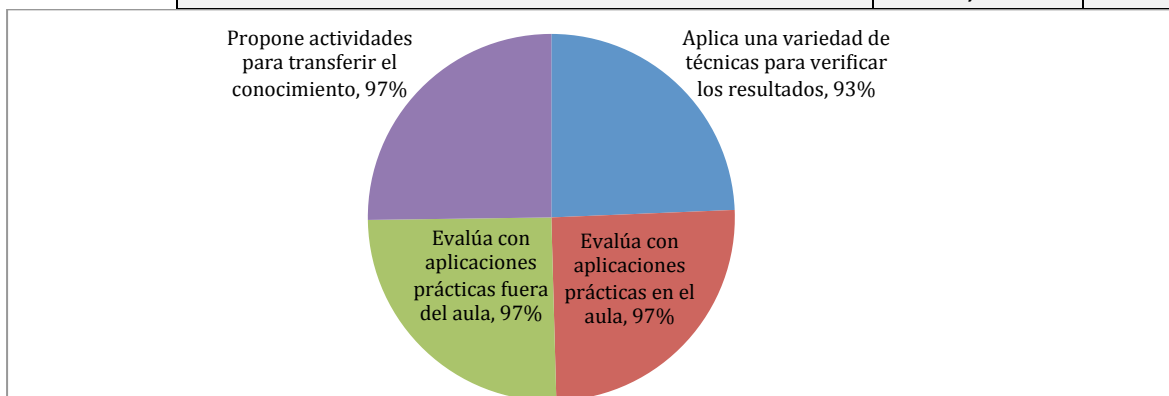
Los docentes en el ámbito de la ejecución de enseñanza-aprendizaje brindan importancia a cada uno de los temas tratados como son: a relacionar el tema tratado con la realidad (93%), a plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante, a proponer actividades alterativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula (97%), a realizar actividades para organizar,

sistematizar y fijar el nuevo conocimiento (97%), a utilizar estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución (93%), a utilizar los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes (97%) y a realizar actividades para la aplicación del conocimiento en el aula (93%). Todo maestro para brindar un buen aprendizaje a sus alumnos debe respetar las etapas de desarrollo y los niveles de conocimiento de cada niño. “Conocer sobre las etapas del desarrollo puede ayudarnos a entender mejor al niño, evitar situaciones que le puedan afectar el resto de sus vidas; además, nos ayudan a estar pendientes de algún retraso observable que deba ser atendido”. (Torres N. , 2003)

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,33	93%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,67	97%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,67	97%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,67	97%
	TOTAL	38,33	
	PROMEDIO	9,58	96%



Fuente: Guardería Playtime

Podemos ver que en el ámbito de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje los maestros brindan mucha importancia a aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje, a evaluar con aplicaciones prácticas en el aula y fuera de ellas y a proponer actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.

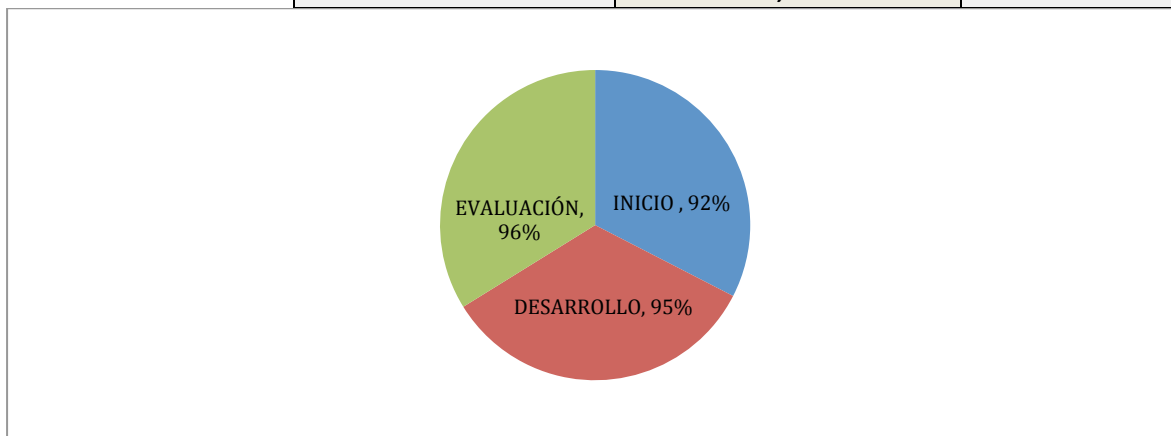
Estos números arrojan datos importantes, pues la evaluación es muy importante en el

proceso de enseñanza aprendiza, ya que con la evaluación nos podremos dar cuenta de cualquier problema que los niños presenten. “La evaluación tiene funciones que forman parte del proceso educativo y se diversifican dentro de las necesidades de cada momento a lo largo del desarrollo del proceso (Castillo Arredondo & Cabrerizo Diago, 2009, p. 31)

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,22	92%
3.12	DESARROLLO	9,52	95%
3.13	EVALUACIÓN	9,58	96%
	TOTAL	28,33	
	PROMEDIO	9,44	94%



Fuente: Guardería Playtime

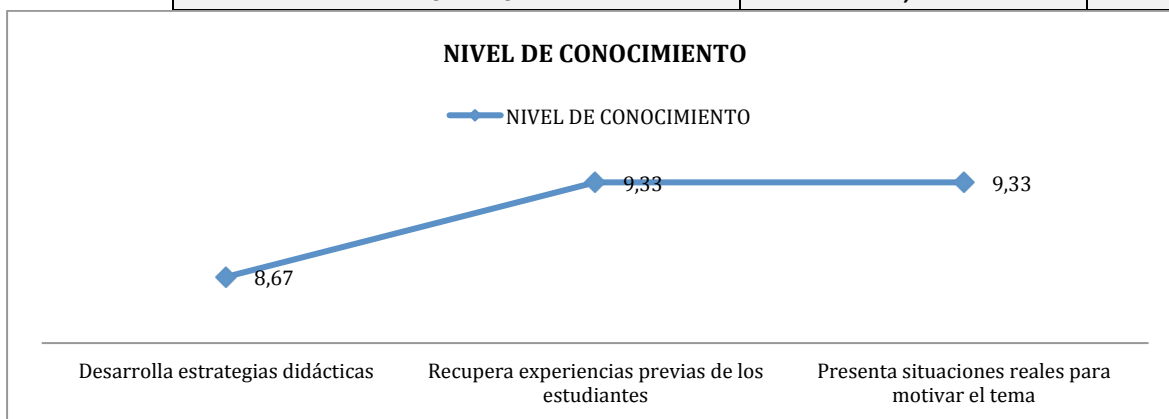
Podemos analizar que el nivel de importancia que le dan los profesores de la guardería Play Time en el ámbito de la gestión aprendizaje, en la sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje es muy alta en todos sus aspectos, tanto al inicio , el desarrollo y la evaluación (96%).

Estos datos nos demuestran que la calidad de la educación de la guardería es muy buena “Ser el mejor profesional permitirá hacer de la enseñanza una profesión de mejor calidad” (Morrison, 2005, p. 3)

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,67	87%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,33	93%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,33	93%
	TOTAL	27,33	
	PROMEDIO	9,11	91%



Fuente: Guardería Playtime

En el nivel de conocimiento que tiene los profesores en el ámbito de la gestión de la enseñanza aprendizaje podemos ver que tienen un nivel de conocimiento alto sobretodo en recuperar experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase y en presentar situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.

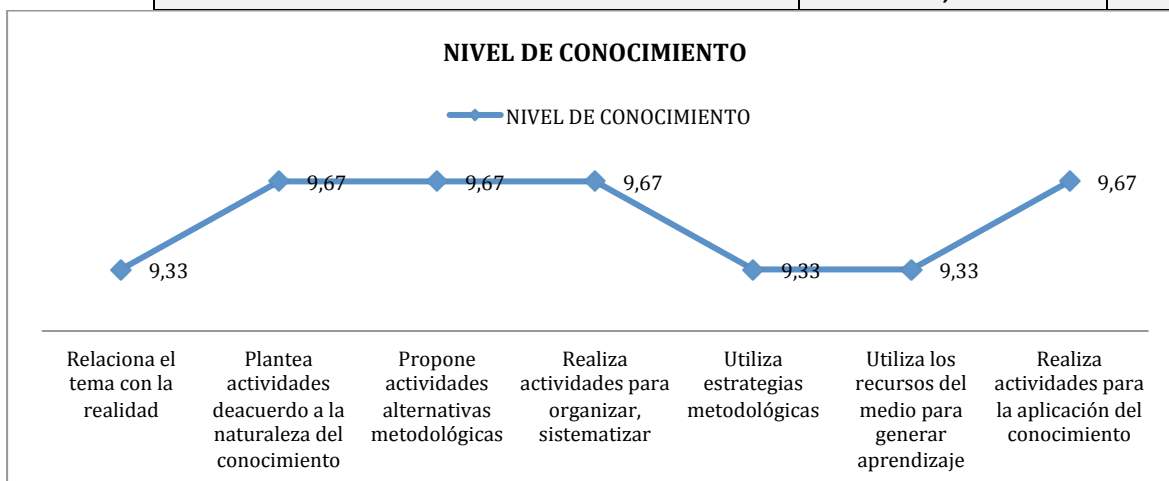
“El aprendizaje significativo se da cuando las niñas, los niños y la educadora o educador buscan respuestas a preguntas y solución a problemas surgidos del entorno local y la cultura del grupo. En esa búsqueda, y gracias a ella, se constituyen en un equipo de activa participación que plantean hipótesis, exploran e investiga diferentes posibilidades y alternativas, y construyen colectiva y permanente aprendizajes, relaciones, vivencias, conocimientos, y habilidades. “ (Vallejo, 2007, p. 38)

Sobre el desarrollo de estrategias para recuperar prerrequisitos esta un poco mas bajo pero sin ninguna relevancia (8,67)

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,33	93%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,67	97%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,67	97%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,67	97%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,33	93%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,33	93%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,67	97%
TOTAL		66,67	
PROMEDIO		9,52	95%



Fuente: Guardería Playtime

En el nivel de conocimiento en el desarrollo de la ejecución de enseñanza aprendizaje de los docente de la guardería Playtime son muy buenos. Tiene altos conocimientos en relacionar el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes, (9,33) en plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante. Las docentes también tienen conocimientos en realizar actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento (9,67).

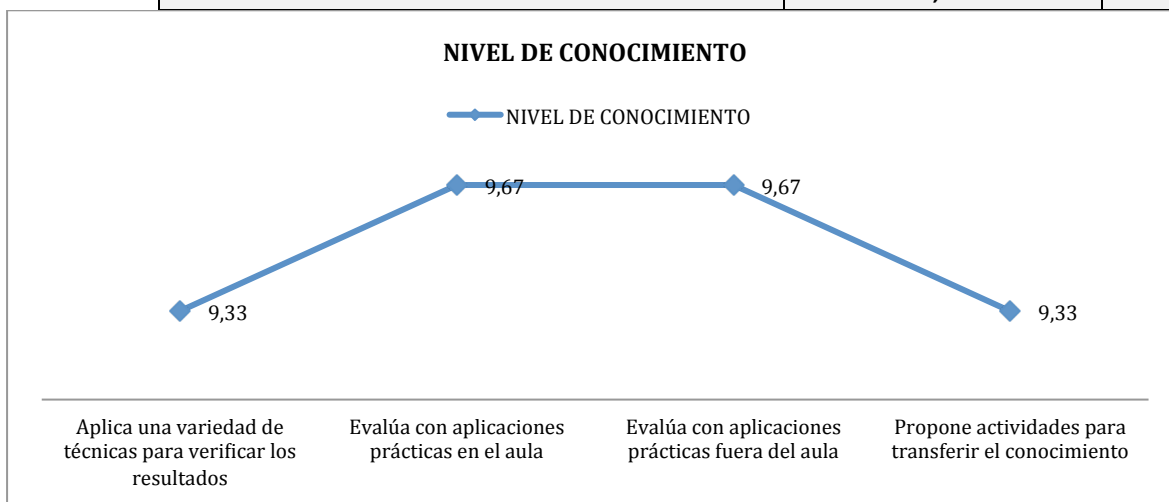
En proponer actividades alterativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula (9,67). Este aspecto es muy importante enseñarles desde pequeños, todo niño debe saber, comprender y respetar a sus pares sin importar su condición física, raza o

cualquier otra condición diferente, como dice Zaballos “proporcionar a todos los niños la posibilidad de aprender, de cooperar y construir junto con otros niños, algunos de ellos con características especiales y diferentes de las propias. En estas primeras etapas es muy importante que el niños aprenda lo que puede ofrecer y aportar a los demás, así como lo que los otros pueden ofrecerle a él”. (Zaballos, p. 18).

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,33	93%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,67	97%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,67	97%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,33	93%
	TOTAL	38,00	
	PROMEDIO	9,50	95%



Fuente: Guardería Playtime

La evaluaciones un proceso muy importante y el nivel de conocimiento en la evaluación de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje de las maestras de la guardería Play Time podemos ver que tienen conocimiento sobre evaluar con aplicaciones practicas tanto dentro del aula como fuera de ella, de aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje y al momento de proponer actividades para transferir conocimiento a

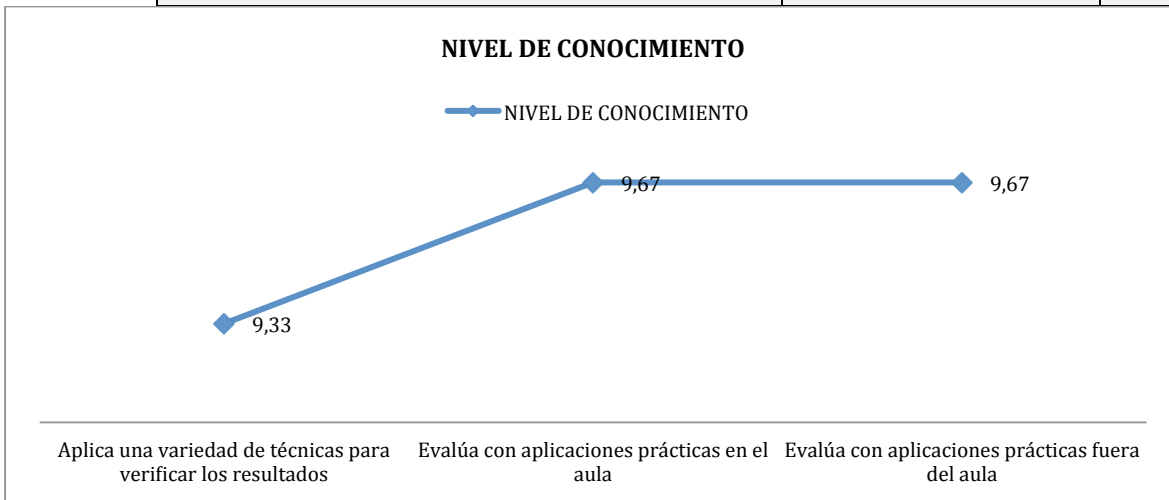
nuevos contextos.

Tener un buen nivel de conocimiento de la evaluación es fundamental como afirma Morrison “Los procedimientos de evaluación deberían mantenernos informados de nuestra instrucción, de forma que podamos dar lo mejor a los alumnos. Nuestro objetivo es ayudar a los niños a tener buenos resultados”. (Morrison, 2005, p. 31)

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,33	93%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,67	97%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,67	97%
	TOTAL	28,67	
	PROMEDIO	9,56	96%

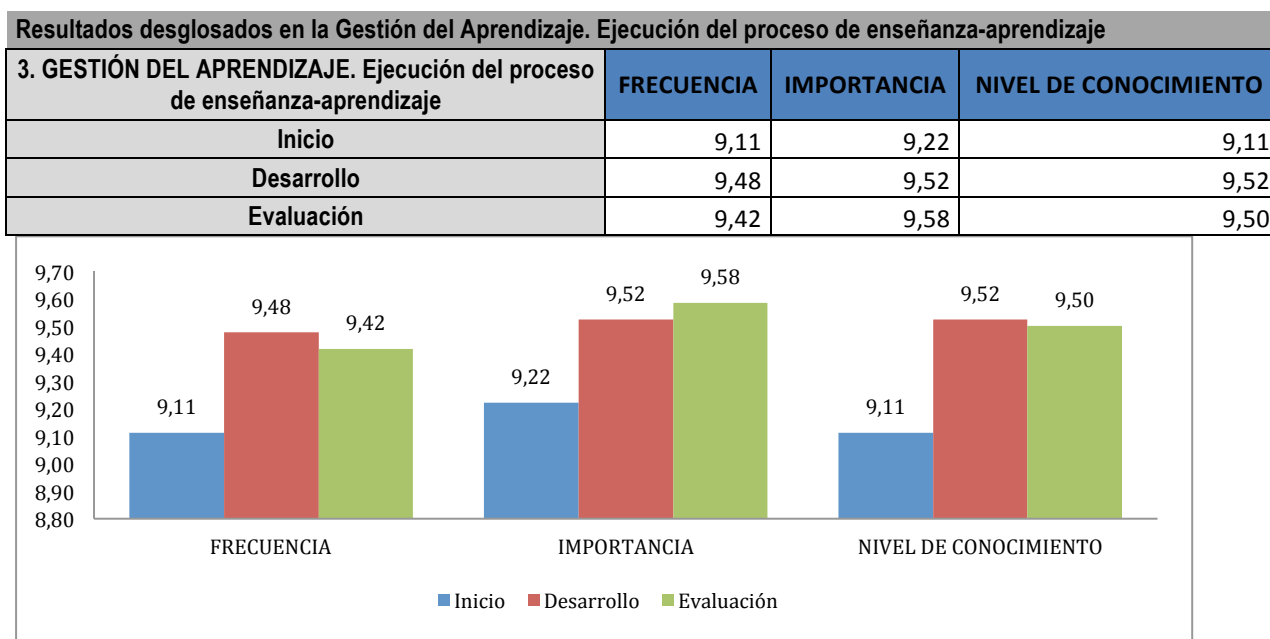


Fuente: Guardería Playtime

Como una visión global del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del mismo docente en sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje podemos ver con los números que arrojan los cuestionarios son altos, lo que hace concluir que los niveles de conocimiento de los docentes es muy bueno tanto en el inicio como en el desarrollo y en el la evaluación, esto se ve reflejado el la excelente labor que realizan día a día con su estudiantes.

“Concebir la educación como un proceso donde alumnos y profesores se relacionan y construyen juntos el aprendizaje significa: sacar del aula el trabajo educativo y aceptar que el aprendizaje ocurre en cualquier lugar y espacio donde sea posible relacionarse y compartir experiencias con otros. De este modo el medio que rodea el aula tanto dentro como fuera de la escuela proporciona al niño experiencias y posibilidades en un continuo proceso de relación e interacción” (Zaballos, p. 18)

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



Fuente: Guardería Playtime

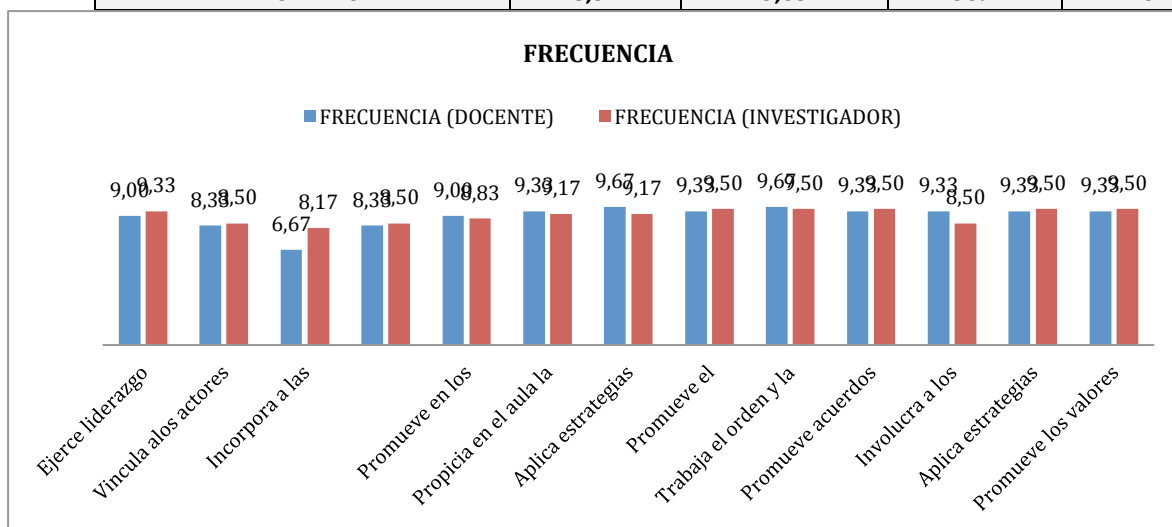
En los resultados desglosados en la gestión de aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje podemos analizar que las docentes de la guardería Play Time arrojan porcentajes altos en las tres instancias, brindándole mayor importancia a la evaluación (9,58), al nivel de conocimiento de estas (9,50) y a la frecuencia (9,42). Es elemental que los maestros le brinde importancia a la evaluación como dice el Dr. Torres “ la evaluación del aprendizaje constituye la base para que la educadora, sistemáticamente, tome decisiones y realice los cambios necesarios en la acción docente”. (Torres J. L., 2010, p. 86).

El área de desarrollo también es ejecutada de una manera satisfactoria en la frecuencia (9,48), en la importancia que le dan (9,52) y en el nivel de conocimiento de los profesores (9,52). El inicio muestra que en los tres indicadores tiene porcentajes aceptables.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	9,33	90%	93%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,33	8,50	83%	85%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,67	8,17	67%	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,33	8,50	83%	85%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	8,83	90%	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,33	9,17	93%	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,67	9,17	97%	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,33	9,50	93%	95%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,67	9,50	97%	95%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,33	9,50	93%	95%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,33	8,50	93%	85%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,33	9,50	93%	95%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,33	9,50	93%	95%
TOTAL		116,67	117,67		
PROMEDIO		8,97	9,05	90%	91%



Fuente: Guardería Playtime

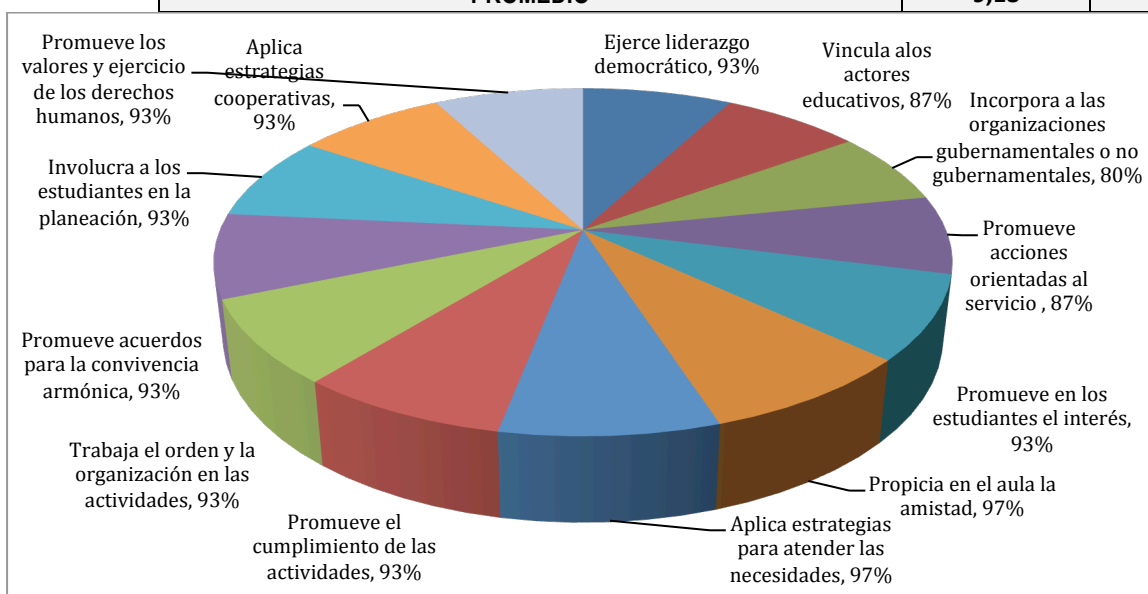
Podemos observar con estos cuadros que la frecuencia del desempeño profesional en el

ámbito del liderazgo y comunicación tanto desde la perspectiva del docente como la del investigador arrojan datos similares y homogéneos, en las dos encuestas podemos ver que los profesores ejercen un liderazgo democrático y generan altas expectativas en el aula, propicia la amistad en el aula y la ayuda entre los estudiantes, aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes “el desarrollo infantil no es lineal ni homogéneo. Cada niño posee un ritmo particular de aprendizaje que se traduce en diferentes niveles de maduración en cada uno de los ámbitos de su desarrollo” (Zaballos, p. 21).

También podemos analizar que los maestros de la guardería Playtime le brindan mayor interés a la aplicación de estrategias del desarrollo del ser humano y de la comunidad.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,33	93%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,67	87%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,67	87%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,33	93%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,67	97%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,67	97%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,33	93%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,33	93%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,33	93%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,33	93%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,33	93%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,33	93%
TOTAL		119,33	
PROMEDIO		9,18	92%



Fuente: Guardería Playtime

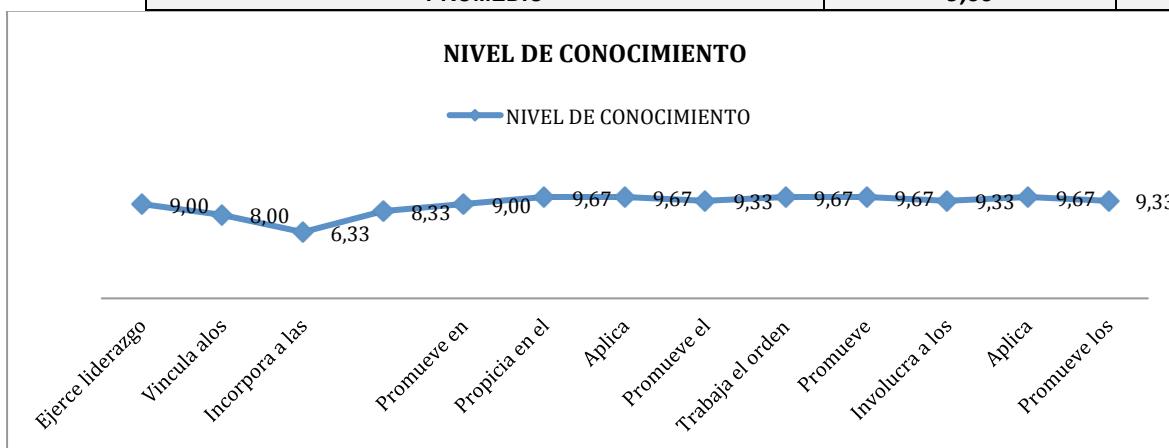
En la importancia en el ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente como podemos observar los valores de los indicadores son altos, “un profesional de la primera infancia es un educador que guía con éxito a todos los niños, que apoya valores personales y que continuamente desarrolla sus habilidades y conocimientos de acuerdo con los programas establecidos para el trabajo diario”. (Carrera, 2007, p. 12).

Reiteradamente brindan importancia a ejercer un liderazgo democrático y generar altas

expectativas en el aula , a propiciar la amistad en el aula y la ayuda entre los estudiantes (97%), en aplicar estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes, y participación activa en el aula, que logran un objeto común de aprendizaje y a promover los valores y el ejercicio de los derechos humanos en el aula .

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,33	63%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,33	83%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,67	97%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,67	97%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,33	93%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,67	97%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,67	97%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,33	93%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,67	97%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,33	93%
TOTAL		117,00	
PROMEDIO		9,00	90%



Fuente: Guardería Playtime

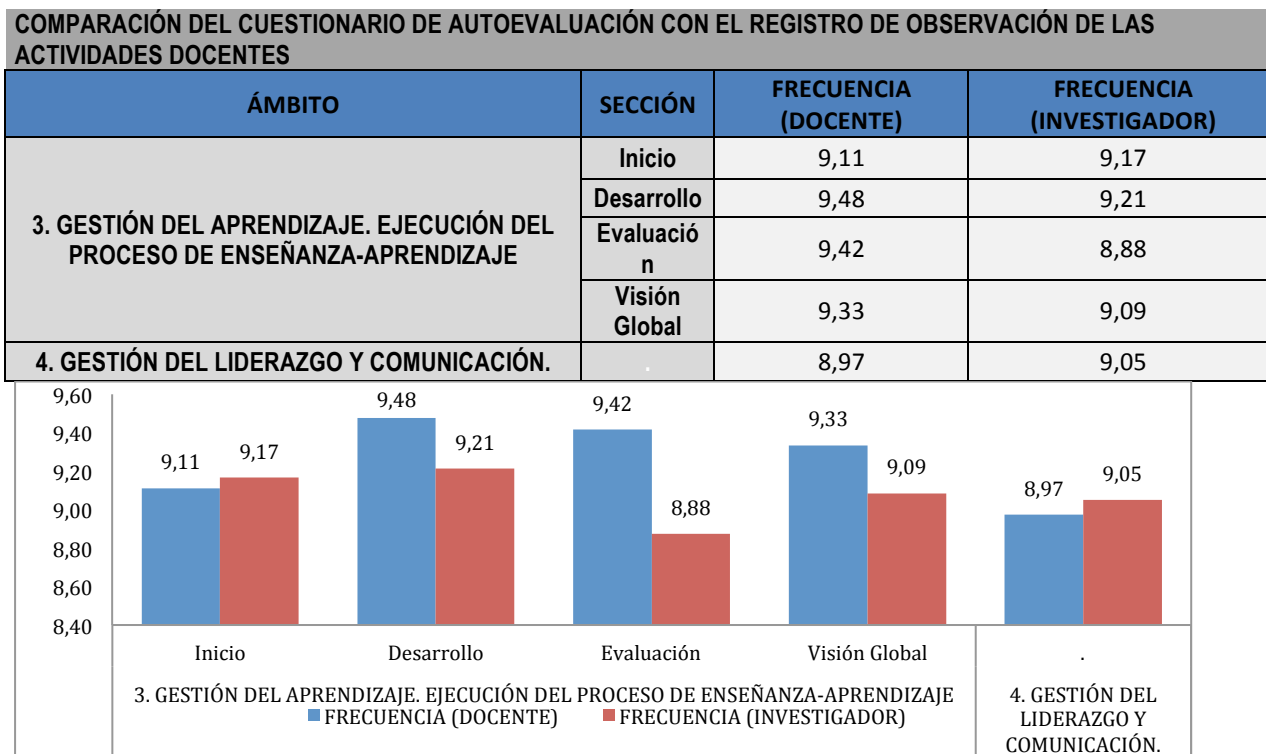
El nivel de conocimiento que los docentes de la guardería Playtime tienen en el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación se basa en: ejercer un liderazgo democrático y generar altas expectativas en el aula (90%), Como señala Julio Tablada en un artículo “el líder

educativo democrático es un maestro abierto, que establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas correctas". (Tablada, 2008)

También se fundamentan, en propiciar la amistad en el aula y la ayuda entre los estudiantes , en aplicar estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes (97%), a trabajar en orden y en la organización de las actividades que se promueven en el aula, a promover acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través de cumplimiento de normas y reglas y a aplicar estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula.

El nivel de conocimiento mas bajo lo tiene en vincular a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de comunidad (80%), en incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales (63 %).

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



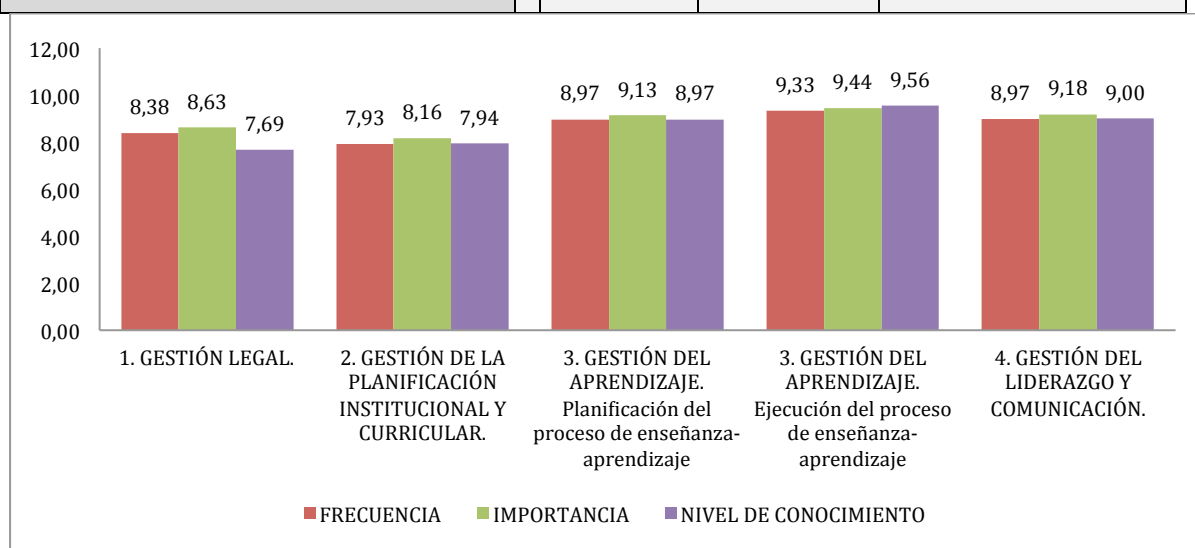
Fuente: Guardería Playtime

En relación a la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, podemos observar que en todas las preguntas cuando los docentes se evalúan es unos puntos más elevado que cuando yo les observe, pero no existe casi diferencia en la gestión del aprendizaje como en la gestión de liderazgo y comunicación.

Tanto al inicio, desarrollo, visión global y la gestión del liderazgo y la comunicación presentan valores satisfactorio en todos los indicadores, por lo que se puede analizar que las educadoras de la guardería Play Time llevan el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje a niveles recomendables, logrando aprendizajes significativos en sus alumnos. Tienen conocimiento de sus alumnos, esto se da por la constante interacción con ellos y porque son los mismos maestros los que coordinan y diseñan las actividades del grupo. “es la educadora quien más se percata su evolución en el dominio de las competencias, de las dificultades que enfrentan, y de sus posibilidades de aprendizaje.” (Torres J. L., 2010, p. 89)

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,38	8,63	7,69
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	7,93	8,16	7,94
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,97	9,13	8,97
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,33	9,44	9,56
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,97	9,18	9,00



Fuente: Guardería Playtime

En el análisis global del desempeño profesional podemos observar que en el nivel de conocimiento en la gestión legal es el punto mas bajo (7,69), al igual los docentes consideran que tiene una importancia media (8,63). Esos indicadores arrojan estos datos porque como vimos anteriormente el Currículo de Educación Inicial es nuevo y dentro de Educación infantil no hay asignaturas sino mas bien ejes de desarrollo, que “ no son áreas de conocimiento o asignaturas, expresan las capacidades básicas del niño”. (Torres J. L., 2010, p. 35), estos ejes de desarrollo engloban experiencias relaciones y actividades lúdicas.

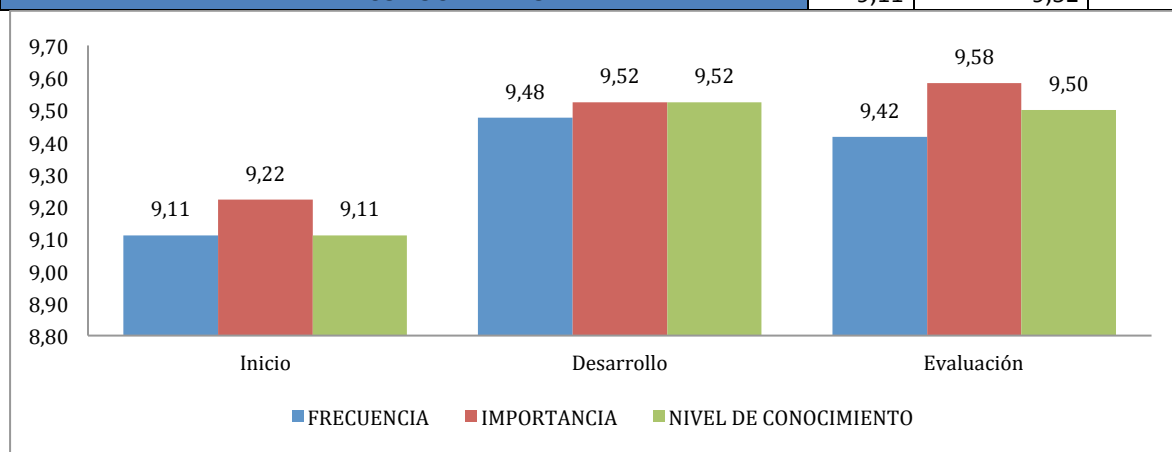
En la gestión de la planificación institucional y curricular le dan una importancia corriente (8,16), mientras en algunos puntos tienen poco conocimiento y no lo aplican (7,93) 7(,94). La gestión del aprendizaje, planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, arrojan porcentajes mas altos sobretodo en la importancia de esta (9,44), La gestión del aprendizaje en

la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se puede observar que brindan mayor importancia, que su conocimiento es mas amplia (9,00) y que frecuentemente lo realizan .

3.7. (Transpuesto) Resultado desglosado en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,11	9,48	9,42
IMPORTANCIA	9,22	9,52	9,58
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,11	9,52	9,50



Fuente: Guardería Playtime

Los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje, en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje podemos observar datos satisfactorias en la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, esto se demuestra en la excelente labor que realizan las maestras día a día con sus alumnos. Son educadoras con actitud reflexiva y critica. Muestran respeto a sus alumnos, tolerancia y paciencia. Como Morrison afirma un “un profesional es una persona multidimensional” (Morrison, 2005, p. 4) y debe tener las características necesarias de personalidad, conocimiento y habilidades para enseñar y llevar acabo programas de forma que todos los niños aprendan.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

Conclusiones

- El desempeño profesional en el ámbito legal dentro de la Guardería Playtime podemos concluir que las maestras están más centradas en la parte humana que en la parte legal. Ponen mucho interés en resolver los conflictos que se den dentro del aula como en la institución y fomentar el reglamento institucional logrando tener un ambiente agradable e enriquecedor entre alumnos y profesoras, esto es notorio y se evidencia un entorno armonioso en donde predomina los valores, el respeto, las actitudes positivas. La base sobre la que se sustentan los aprendizajes es la relación que se da entre los niños y maestras en mediante un ambiente lúdico y de confianza.
- Las maestras de la Guardería Playtime tienen poco conocimientos sobre el sistema educativo ecuatoriano, poseen poca información sobre el Plan Decenal de Educación, siendo este un programa diseñado justamente para brindar mayor calidad en la educación nacional buscando equidad.
- En el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular que las educadoras de la guardería Playtime realizan una muy buena labor, dando importancia a cada uno de los procesos didácticos, realizando actividades orientadas al plan de mejoras, construyendo una planificación de clase considerando todos sus elementos, adecuando el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de sus alumnos, adaptando el currículo en las diferentes áreas. Esto se da porque la filosofía educativa de Playtime se basa en el Currículo Emergente, que justamente basa sus planificaciones y el diseño curricular en los intereses de los niños y de esa forma obtener las unidades de aprendizaje, para que esto se de es muy importante la observación diaria.
- Algunas maestras no relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura, tampoco participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura, no utiliza el Plan Anual de Asignatura como documento base para la planificación de clase, ni incorpora en el plan anual de asignaturas las necesidades educativas de la institución y su contexto. Esto ocurre porque en la Educación Inicial no tienen asignaturas si no más bien área de desarrollo y de aprendizaje y esta guardería tiene también como filosofía educativa al DAP (Developmentally Appropriate Practice, que precisamente pretende desarrollar en los alumnos en cada una de sus áreas, basándose en el desarrollo evolutivo y en las necesidades de cada uno de los alumnos y no en asignaturas.

- En el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde las dos percepciones la del docente y de la observación investigada, se realiza un adecuado proceso por parte de las educadoras ya que los resultados son homogéneos no presentan ningún dato significativo.
- Desarrollando estrategias didácticas , recuperando experiencias previas de los estudiantes y presentando situaciones reales para que logren motivar a los niños el tema que están tratando. Algo que para mi punto de vista es muy importante es que proponen actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula lo que enriquece el desarrollo intelectual y moral de los alumnos. Es necesario que los profesores tengan un buen conocimiento de sus alumnos cuales son las ideas previas, que son capaces de aprender en algún momento cual es su estilo de aprendizaje y los motivos que los alientan o desaniman, la clase debe ser activa y no unidireccional.
- En la evaluación se puede analizar unos puntos de diferencia en los resultados de las dos percepciones, yo les evalué unos puntos inferiores al a percepción del docente, yo fui estricta en esta área porque la educadora para evaluar no o debe solo considerar lo que observa so no también tomar en cuenta los avances que los niños van teniendo a lo largo del proceso.
- En el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde las dos percepciones la del docente como la del investigador es que desempeñan una gran labor como docentes, los valores que se presentan son muy similares cuando las profesoras se evaluaron, como cuando yo los evalué. Demuestran tener un liderazgo democrático que es muy importante , promoviendo los valores y ejercicio del derechos humanos, buscando acuerdos para una convivencia armónica y la amistad dentro del aula. Son maestras equilibradas , muy cariñosas y apersonadas de sus alumnos.
- Las profesoras no incorporan a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales la ejecución de proyectos institucionales .
- El desempeño profesional de la guardería Play Time es muy bueno, teniendo como falencia cierta áreas en las que se debería trabajar. Es un personal comprometido que entrega todo por su alumnos. En todos los ámbitos estudiados lo datos arrojados son satisfactorios y se puede concluir que realizan un trabajo maravillo.

Recomendaciones

- Para mejorar el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal de la guardería Play Time, se recomendaría que se capacite a las maestras sobre las leyes educativas ecuatoriana y sobre el plan decenal de educación.
- Se podría realizar cursos y charlas sobre sistema educativo ecuatoriano y sobre el plan decenal de educación, proporcionar la bibliografía necesaria para que estudien y se relacionen. El momento que la guardería le brinde una mayor importancia, las profesoras se sentirán más motivadas y tendrán un mayor interés en esta área. Las profesoras estarán más entendidas en el tema y esto reflejará a un más en su desempeño docente.
- En el desempeño profesional en el ámbito de la planificación advertiría que sigan planificando a conciencia y que cada profesora base sus planificaciones en las filosofías que tiene la guardería. Tienen que estar conscientes que en los primeros años son los más importantes en el desarrollando personal y social de todos los niños y es justamente en ese periodo que desarrollan su identidad personal, por lo que las profesoras deben realizar a conciencia su planificación y basarse siempre en la experiencia de los niños. Las maestras deben facilitar el aprendizaje de sus alumnos permitiéndoles profundizar en sus propios intereses y curiosidades, siempre en un ambiente agradable que invite a explorar y solucionar problemas, creando espacios de aprendizajes.
- En el desempeño docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje a las docentes de la guardería Playtime se estimularía que continúen e implemente más en el desarrollo de estrategias didácticas, recuperando estrategias previas de los estudiantes y presentando situaciones reales para motivar a los estudiantes el tema que estén aprendiendo. La base para que una educadora realice los cambios necesarios en su clase es que se realice una evaluación de aprendizaje. Estar pendientes de los avances de cada niño por individual, observar y registrar serán de gran ayuda en esta área.
- En el desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación se estimularía que incorporen a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales la ejecución de proyectos institucionales. Es importante crear proyecto e incorporar nuevas ideas, tener una mente más abierta en la que podamos aprender de otros, tanto niños como maestra, aprendamos más de lo que vivimos, experimentamos y compartimos. Sería maravilloso incorporar nuevos proyectos ya sea con el gobierno o con otra instituciones.
- Deben continuar motivando y capacitando constantemente a los docentes, para que continúen realizando esta hermosa labor que realizan. Un profesor motivado logra sacar lo mejor de sí y eso transmitirá a sus alumnos y en un aprendizaje significativo. La capacitación

docente es muy importante porque les va ayudar estar al día con las nuevas leyes educativas y con los nuevos saberes, esto es una herramienta básica que como profesional debemos optar.

Bibliografía:

- Aldean, W. (2009). *Proyecto de Evaluación del Desempeño Docente*. Loja.
- Andrade, L. e. (2013). *Programa Nacional de Investigación*. Loja: Ediloja .
- Anonimo. (Marzo de 2001). *Gestiopolis*. Recuperado el 2013, de www.gestiopolis.com
- Anonimo. (s.f.). Obtenido de www.infantil.unir.net
- Arévalo Torres, D. J. (2010). *Currículo Primer Año de Educación Básica*. Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Avalos, B. (1994). Creatividad y Autonomía Profesional del Profesor. *Pensamiento Educativo vol 14* .
- Brunet, M. (s.f.). *Ehow en Español*. Obtenido de Currículo Emergente y Educación Infantil.
- Camcarranza, G. (Junio de 2005). El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. *UMBRAL* , 170-172.
- Carrera, X. P. (2007). Introducción a la Educación Pre-escolar. Loja: editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Castillo Arredondo, S., & Cabrerizo Diago, J. (2009). *Evaluación educativa de aprendizaje y competencias*. Madrid, España: Uned/Pearson.
- Danoff, J., Vicki, B., & Elinor, B. (2008). *Iniciaciones de los niños pequeños*. Mexico: Trillas.
- Espinosa Peralta, V. M. (1996). *El currículo en el Jardín Infantil*. Santiago de Chile: Andres Bello.
- Faro, G. (2010). *Educiudadania*. Obtenido de www.educuidadania.org
- Garcia, L. (1996). Argentina.
- Guajala, M. (2011). *Administración y Gestión Educativa I*. Loja: Editorial de la Universidad Universidad Técnica Particular de Loja
- Johnston, W., & Stronge, J. (2010-2011). *Association of American Schools in South America*.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). *Administración, Una Perspectiva Global*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Leiva, L. A. (1996). *Gestion Educativa*.
- Maldonado, J. (2011). *Administración y Gestion Educativa II*. Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Maldonado, J. (2011). *Administración y Gestión Educativa II*. Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Monja, M. I. (2011). *Desempeño Docente*.

- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Morrison, G. S. (2005). *Educación Infantil*. España: Pearson Educación.
- Morrison, G. S. (2005). *Educación Infantil*. España: Pearson Prentice Hall.
- Murillo, F. (2006). Evaluación del desempeño y Carrera Profesional Docente.
- OEI (Organización de Estados Americanos para la Educación, I. C. (2011). Obtenido de www.oei.es
- Recuperado el 20 de Diciembre de 2013, de Sistema de Evaluación del Desempeño de Docentes: www.aassa.com
- Rosales, M. ¿Calidad sin Liderazgo? Chile.
- Ruiz, J. M. (2012). Obtenido de www.pedagogosestupendos.wikispaces.com
- Tablada, J. (15 de Julio de 2008). Obtenido de El nuevo Diario.
- Torres, J. L. (2010). *Curriculo Primer Año de Educación Básica*. Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Torres, N. (s.f.). *Desarrollo del Niño*. (C. d. Niñez, Productor) Obtenido de pr.gov
- Vallejo, R. (2007). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Obtenido de Currículo Institucional para Educación Inicial.
- Vázquez, E. (2010). *Un Modelo de Gestión para la Supervisión Escolar*. Mexico.
- Zaballos, L. M. *Adaptaciones Curriculares en Educación Infantil*. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.

Propuesta

AMBITO: LEGAL			
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
Se expresa en el estudio realizado que existe poco conocimiento sobre las leyes y estructura del sistema de educación ecuatoriana, sobretodo del plan decenal de educación.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Sistema Educativo Ecuatoriano y el Plan Decenal De Educación			
OBJETIVO:			
Conocer y entender el sistema educativo ecuatoriano y el Plan Decenal de Educación. Este objetivo se logrará mediante charlas y talleres en las instalaciones de la guardería, contratando a profesionales que están al tanto de esta información. El periodo de tiempo para estas charlas y talleres será de dos meses, dictado todos los viernes por el periodo de dos horas, la primera hora será la charla, la segunda hora un taller en el que se interactuara con sus compañeras de trabajo. Estas charlas se dictaran una vez al año al iniciar el periodo escolar.			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
Actividad 1: Charla a cargo de un profesional	Se dictaran charlas completas que se dividirán en 8 módulos. Se dictara una charla por semana, cada charla durará una hora	- Se implementaran sillas en el gimnasio de la guardería - Computadora y retro proyector para poner en power point los puntos mas relevantes	- Al finalizar cada charla mediante preguntas en voz alta se evaluara si han comprendido el tema
Charla 1: Sistema Educativo Ecuatoriano	La charla contiene la siguiente información: - Informe OEI- Ministerio de educación (1994) - Organización de la Educación Inicial (2002)		
Charla 2: Sistema Educativo Ecuatoriano	- Organización y estructura de la Formación Docente (2003) - Sistema educativo de Ecuador - Sistema Nacional de educación		

	superior (2006)		
Charla 3: Legislación	<ul style="list-style-type: none"> - Ley de Educación - Código de la Niñez y Adolescencia - Ley de Educación Superior 		
Charla 4: Estadísticas	Informe de progreso educativo Ecuador 2006		
Charla 5: Política Educativa	Plan Decenal de Educación		
Charla 6: Política Educativa	<ul style="list-style-type: none"> -Plan decenal de protección integral a la niñez y adolescencia - Plan nacional y educación para todos 		
Charla 7: Programas y Proyectos	<ul style="list-style-type: none"> - Alfabetización - Calidad de la enseñanza - Atención a la primera infancia 		
Charla 8: Programas y Proyectos	<ul style="list-style-type: none"> - Formación técnico profesional - Educación en valores - Fomento a la lectura 		
Actividad 2: Taller	Al finalizar cada charla se realizara un taller en grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Pliegos de cartulinas - Marcadores y esferos 	- Se observará que todas las docentes expongan y que tanto

<p>Actividad 3: Entrega de la bibliografía</p>	<p>con todas las maestras de la guardería. Será un taller en grupos de cuatro en el que se hablara del tema y al finalizar tendrán que hacer ellas una exposición con temas reales que hayan pasado en sus clases. Este taller durara una hora.</p> <p>Al finalizar cada taller y cada charla se les entregara la bibliografía correspondiente para que lo lean y los estudien mas fondo.</p>	<p>Bibliografía de la estructura del sistema educativo ecuatoriano y del Plan Decenal de Educación.</p>	<p>han aprendido sobre el tema en su exposición.</p> <p>Al finalizar todos los 8 módulos se tomará un examen escrito para ver si entendieron y conocieron las estructura del sistema educativo ecuatoriano y el plan decenal de educación.</p>
--	---	---	--

BIBLIOGRAFIA:

(OEI (Organizacion de Estados Americanos para la Educacion, 2011)

Anexos:

ANEXOS

"Estudio en centros educativos del Ecuador"

ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



Loja, Julio 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**

Carolina Ferrer
Aprendo Jugando
playtime



MEASURING TAPE
METRO



SCREW DRIVER
DESTORNILLADOR



HELMET
CASCO



SAW
CIERRA



DRILL
TALADRO



HAMMER
MARTILLO









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. 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.	VALORACIÓN 10 = Muy alto 0 = Nada
---	--

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

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

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

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

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