



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN INFANTIL**

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio
realizado en el nivel de educación inicial de los centros educativos
Exploration Kids y The Sunrise House de la ciudad de Quito, provincia de
Pichincha, en el año lectivo 2013–2014**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Ramírez Ordoñez, Jenny Susana

TUTOR: Eras Gallegos, Leslye Fatima, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

AÑO 2014

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Leslye Eras Gallegos

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 los centros educativos Exploration Kids y Sunrise House año lectivo 2013–2014, realizado por Jenny Susana Ramírez Ordoñez ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 8 de Agosto del 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Jenny Susana Ramírez Ordoñez declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en los centros educativos Exploration Kids y Sunrise House año lectivo 2013 – 2014 de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Leslye Eras, tutora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

Jenny Susana Ramírez Ordoñez

C.I. 170734215-8

DEDICATORIA

Una nueva etapa de mi vida termina y es por eso que dedico con mucho amor y cariño este trabajo:

A Mis Padres y Familiares, quienes con su esfuerzo y sacrificio hicieron posible este logro. Son ustedes para mí un ejemplo a seguir en cada momento, y sobre todo la fuerza que me impulsa a un futuro mejor.

AGRADECIMIENTO

Con gratitud y respeto presento el siguiente trabajo, que va especialmente dirigido a mis distinguidos Maestros, forjadores de una juventud noble y justa que mañana harán de Ecuador una Patria más libre y próspera.

A mis compañeros y amigos a quienes llevo en el corazón con mucho recuerdo.

Y a la Universidad Técnica Particular de Loja, cuyas aulas son testigos de sueños que hoy los veo realizados.

Índice de Contenidos

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE 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.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	8
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	9
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	10
1.1.2.5. Organización institucional.....	11
1.1.2.6. Políticas educativas.....	13
1.1.3. Características del desempeño docente.....	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	18
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	18
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	19
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	20
1.2. Gestión educativa.....	21
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	21
1.2.2. Características de la gestión.....	22

1.2.3. Tipos de gestión.....	23
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	25
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	25
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	25
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	27
1.2.4.4. Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación.....	27
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	29
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	29
1.3.2. Tipos de estrategias.....	29
1.3.2.1. En la gestión legal.....	30
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	34
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	35
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo de la comunicación.....	35
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	37
2.1. Diseño de la investigación.....	38
2.2. Contexto.....	49
2.3. Participantes.....	40
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	40
2.4.1. Métodos.....	40
2.4.2. Técnicas.....	45
2.4.3. Instrumentos.....	46
2.5. Recursos.....	47
2.5.1. Talento Humano.....	47
2.5.2. Institucionales.....	47
2.5.3. Materiales.....	48
2.5.4. Económicos.....	48
2.6. Procedimiento.....	48

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	51
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	52
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	52
3.1.2. Nivel de Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	53
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	54
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	55
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	55
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	57
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	59
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	60
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	60
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	60
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	62
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	63
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	64
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).....	64
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).....	66
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).....	67
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).....	68

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).....	70
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)...	71
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).....	72
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).....	73
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).....	74
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (DESARROLLO).....	76
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (EVALUACIÓN).....	77
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (VISIÓN GLOBAL).....	78
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza–aprendizaje.....	79
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	81
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.....	81
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	82
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	84
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	85
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	86

CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFIA.....	90
PROPUESTA.....	96
ANEXOS.....	107

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	107
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	109
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	110
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	116

RESUMEN

La presente investigación aborda el desempeño docente en el proceso de enseñanza–aprendizaje, con el objeto de determinar el actual desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, tomando en consideración ámbitos legales, de planificación, institucional y curricular del aprendizaje, liderazgo y comunicación, que llevé a cabo en los Centros Educativos Exploration Kids Learning Center y The Sunrise House. En la muestra con cinco docentes de educación inicial, utilicé los métodos inductivo–deductivo, descriptivo, analítico–sintético, estadístico y hermenéutico.

Para la recopilación bibliográfica apliqué como técnica la lectura y usé mapas conceptuales y organizadores gráficos para sintetizar y comprender la información. Utilicé el cuestionario de autoevaluación del desempeño y el registro de observación de las actividades de los docentes. Se procesó la información numérica y según mi opinión, existe una clara falta de liderazgo democrático por parte de los docentes de los centros educativos investigados y para su mejoramiento he realizado una propuesta que les invito a revisar.

PALABRAS CLAVES: DESEMPEÑO DOCENTE, PROCESO DE ENSEÑANZA–APRENDIZAJE, EDUCACIÓN INICIAL, LIDERAZGO, COMUNICACIÓN, ÁMBITOS LEGALES, DE PLANIFICACIÓN, INSTITUCIONAL Y CURRICULAR DEL APRENDIZAJE, LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

ABSTRACT

This research addresses teacher performance in the teaching-learning process, in order to determine the actual teacher performance of professionals in education sciences, taking into account legal areas, planning, institutional and curricular learning, leadership and communication that took place in the Schools Exploration Kids Learning Center and The Sunrise House. In the sample with five teachers of early childhood education, I used the inductive-deductive, descriptive, analytic-synthetic, statistical and hermeneutical methods.

For bibliography I applied as technical reading and used concept maps and graphic organizers to synthesize and comprehend information. I used the self-assess questionnaire of performance and the observation registry of the teacher's activities. The numeric information was processed and in my opinion, there is a clear lack of democratic leadership from teachers of the schools investigated and for their improvement I have made a proposal that I invite you to review.

KEYWORDS: TEACHER PERFORMANCE, TEACHING-LEARNING PROCESS, EARLY CHILDHOOD EDUCATION, LEADERSHIP, COMMUNICATION, LEGAL AREAS, PLANNING, INSTITUTIONAL AND CURRICULAR LEARNING, LEADERSHIP AND COMMUNICATION

INTRODUCCIÓN

Actualmente el desempeño docente en los procesos de enseñanza–aprendizaje se ve afectado por aspectos legales, de planificación institucional y curricular del aprendizaje, liderazgo y comunicación, existiendo numerosas investigaciones a nivel internacional que abordan como inciden dichos aspectos en el desempeño docente siendo los trabajos más destacados de países como Finlandia y Alemania, sobresalen por su elevado nivel educativo así como los logros en su aprendizaje. Es de vital importancia atender los procesos de formación de los docentes así como la mejora de su desempeño ya que de esta forma se mejorará la calidad docente que permita un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje en el país, siendo su mayor potencial y riqueza la formación de nuevos profesionales capaces de brindar una educación de calidad, que contribuya al crecimiento y desarrollo de la nación.

La presente investigación se llevó a cabo ya que nos permitió conocer información real sobre el desempeño docente, además al momento la Universidad Técnica Particular de Loja tiene una base de datos sobre las principales competencias desarrolladas por los docentes lo que permitirá rediseñar la formación práctica y además fortalecer el interés por la investigación (es decir una investigación continua). Para la realización de la investigación se utilizó el cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, además se utilizó el registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula el cual tuvo como objetivo lograr una identificación exacta de la gestión de aprendizaje, liderazgo y comunicación llevada a cabo por el docente en el aula.

Con el objetivo de determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis se llevó a cabo un profundo análisis del desempeño docente en ámbitos que abarcan la gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación a través de los resultados arrojados por la autoevaluación y observación del desarrollo docente en clases. A través de los objetivos específicos: Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente, Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente,

Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases, Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente, se determinó la frecuencia con la que el docente lleva a cabo las diferentes actividades en su desempeño laboral, se describió detalladamente la importancia brindada por los docentes a las actividades desarrolladas en su gestión educativa y finalmente se identificó con claridad el nivel de conocimientos de los docentes con la finalidad de desempeñarse en los diferentes ámbitos del proceso de enseñanza–aprendizaje.

El primer capítulo abarca el marco teórico que sustentó la investigación, tratando los aspectos que abordan el desempeño docente, sus definiciones, factores que influyen en el mismo, aspectos de la formación inicial y capacitación del docente, la motivación del docente, la relación profesor estudiante, la relación familia escuela, aspectos relevantes de la organización institucional, políticas educativas, características del desempeño docente, desarrollo profesional, entre otras características vitales para la investigación.

El segundo capítulo por su parte aborda todos los aspectos referentes a la metodología la específicamente al método inductivo–deductivo, descriptivo, analítico–sintético, estadístico y hermenéutico, en la recopilación bibliográfica se aplicó como técnica la lectura, para sintetizar y comprender la información se crearon mapas conceptuales y organizadores gráficos, se utilizó el cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos anteriormente mencionados, el registro de observación permitió identificar exactamente la gestión de aprendizaje, liderazgo y comunicación llevada a cabo por el docente en el aula con la finalidad de lograr un pensamiento crítico y actualizado del proceso didáctico pedagógico.

El tercer capítulo abarcó los resultados, análisis y discusión; tomándose en cuenta el desempeño profesional en el ámbito legal; se analizó el desempeño profesional en el ámbito de la planificación; se estudió además el desempeño profesional en el ámbito de la gestión, la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje; se estableció el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, se analizó la ejecución del proceso de enseñanza–aprendizaje; el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño Docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Existen diversas definiciones de desempeño docente, de las cuales para la realización de la presente investigación se considerarán las siguientes:

Definición ABC, (2012) afirma:

Docente será quien impartirá la enseñanza, ya sea de una ciencia o de un arte, en cualquier tipo de establecimiento con fines educativos claro y que como condición sin equanom, para desplegar tal actividad deberá poseer concretas habilidades pedagógicas que son las que en definitivas cuentas lo convertirán en un agente efectivo del proceso de aprendizaje

“El desempeño profesional del docente no debe verse como una función aislada de su quehacer diario, sino que debe ser el recurso básico del éxito de su desempeño profesional, imbricada en las diferentes funciones que realiza” (Santiesteban, 2003, p. 65)

Santiesteban, (2003) indica:

El desempeño profesional del docente será siempre uno de los elementos principales para la evaluación y de este se tomaran los indicadores que contribuye al autoperfeccionamiento del docente, además contribuye a su profesionalización, permitiéndoles la identificación de problemas profesionales, favoreciendo el desarrollo de su independencia y creatividad, al proponer e instrumentar cambios con bases sólidas desde el plano de la ciencia, aspectos que deben favorecer la elevación de la motivación profesional y la efectividad del proceso pedagógico (p. 68)

La repercusión del desempeño profesional del docente debe reflejarse en la calidad del proceso pedagógico y específicamente en los estudiantes, contribuyendo al desarrollo de una concepción jurídica del mundo y un método científico para el abordaje de la profesión. El desempeño profesional del docente debe ser concebido como un proceso permanente que alcanza su verdadera madurez con la práctica constante y sistemática de la profesión docente (p.74)

Los conocimientos, capacidades, desempeño del docente han sido un reto constante hasta nuestros días, muchos han sido los métodos utilizados para este fin, pero ha quedado demostrado que la forma más efectiva de conocer el desempeño, necesidades, aptitudes de los docentes está dado por una evaluación constante y crítica, la cual posibilita enmendar errores, crear nuevos conocimientos para mejorar la capacidad de relacionamiento de los

docentes, directivos trayendo como consecuencia un incremento en la cantidad, capacidad de información que el docente es capaz de asimilar para transmitir a través de un desempeño profesional adecuado a las diferentes situaciones que puede enfrentar en el ejercicio de su profesión; como consecuencia optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El docente además de ser el canal a través del cual se transfieren los conocimientos a los estudiantes pasa a ser un icono y una figura de referencia tanto de estudiantes como padres de familia los cuales ven en el docente una figura en la cual confluyen valores y aptitudes que desean que sus hijos posean.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto el comportamiento personal y el desempeño profesional del docente guarda una relación muy estrecha y particular debido a que un factor depende del otro siendo una necesidad para el docente no solamente estar preparado desde el punto de vista profesional sino también desde el punto de vista cívico, moral y espiritual debido a que es una figura a partir de la cual se moldea el carácter, las actitudes y percepción del mundo, de sus estudiantes, los cuales ven en el docente una figura a seguir y en muchos casos le dan un rol tan significativo en su vida como el otorgado a sus familiares más cercanos.

La década de los años 20 el mundo se vio afectado por una crisis económica producto de la primera guerra mundial, los Estados Unidos resultaron la potencia más beneficiada desde el punto de vista económico en este conflicto siendo su economía el motor que impulsó la economía mundial de la época y por ende los requerimientos profesionales fueron en aumento en forma tal que fue una necesidad nacional incrementar el nivel profesional, capacidad y desempeño de los docentes para de esta forma obtener resultados significativos en la educación.

De ahí que se establecieron las primeras campañas nacionales de competencias y desempeño de todos los profesionales de la docencia para de esta forma posibilitar una educación que permitiera formar profesionales adecuados y capaces de enfrentarse a los desafíos científico-técnicos de la época.

En aquellas primeras evaluaciones del desempeño docente se prestó atención a la necesidad de lograr un incremento acelerado de conocimientos, obviándose en una gran medida el factor psicológico y método pedagógico que propiciaran un aprendizaje significativo y oportuno que supusiese avances y métodos que facilitaran el método de enseñanza-aprendizaje.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Entre los factores que influyen en el desempeño docente deben ser señalados los siguientes:

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

Para comprender el verdadero significado e importancia de la formación inicial y capacitación del docente es necesario recurrir a las definiciones de diversos autores, entre los cuales se citaran:

Concha, (2012) al respecto establece:

La formación de profesores es, sin duda, la madre del cordero de la calidad de la educación. Si lográramos reenfocar el debate sobre educación en la calidad, de esto tendríamos que hablar en primer lugar. Los profesores son la clave. Los estudios demuestran que un buen profesor es casi todo lo que se necesita para aprender. Tanto así que, en mi opinión, en algún minuto podríamos dejar tranquilos a los estudiantes, no medirlos más a ellos, sino solo los conocimientos y el desempeño de sus profesores en la sala de clases, como medida de la calidad. Antes que eso, por supuesto, deberíamos destinar buena parte de las energías a definir qué constituye una formación inicial docente de calidad. Lamentablemente, sin embargo, no es fácil llegar a acuerdos respecto de cómo se debe formar a los profesores o cómo se aprende a ser profesor.

La formación inicial y capacitación del docente es el medio a través del cual se adquieren las habilidades y destrezas que posibilitan un desempeño óptimo y de calidad del docente de forma tal que el mismo es capaz de imprimir un constante desarrollo al proceso de enseñanza–aprendizaje posibilitando un desempeño profesional acorde a las necesidades y exigencias de los estudiantes.

La capacitación es piedra angular en el desarrollo profesional del docente logrando a través de dicha herramienta lograr un desempeño pedagógico actualizado que facilite la interacción entre docentes y estudiantes.

1.1.2.2. Motivación

La motivación constituye una parte primordial en el proceso de enseñanza–aprendizaje, por lo que es necesario revisar las siguientes definiciones:

Woolfolk, (2005) expresa:

Es la expectativa previa al aprendizaje, el querer aprender, el deseo de aprender que debe tener el alumno, ya que sin motivación cualquier acción que se realice será insatisfactoria.

En los contenidos debe haber motivación al constatar el alumno que los contenidos son de actualidad (p. 167)

La motivación es el motor impulsor del docente al momento de lograr un desempeño adecuado que supla las necesidades y expectativas del proceso de enseñanza–aprendizaje, pudiéndose decir que es el punto de inflexión que transforma al estudiante en docente y al docente en un ejemplo a seguir.

Juega un rol de vital importancia en el docente, debido que para lograr una educación de calidad el educador debe sentir una necesidad y deseo intenso de transmitir el conocimiento de forma activa y dirigente que inspire en sus alumnos el deseo de aprender.

En el docente debe estar dirigida a lograr la meta de transmitir el conocimiento con excelencia y calidad, la motivación es el sentimiento que encausa al docente y lo dirige a la realización de acciones a través de las cuales gane la voluntad e interés de los estudiantes por la materia que imparten.

Cabe destacar que el único medio a través del cual se puede lograr el éxito en la docencia es a través de la motivación no solo del docente sino también de sus estudiantes con el objetivo de satisfacer sus necesidades de aprendizaje y crear nuevas expectativas y deseos de conocimientos en los estudiantes.

Es una herramienta pedagógica que permite predecir no solamente el futuro desempeño del docente, sino también las posibilidades de crecimiento educativo de sus estudiantes, entre docentes y estudiantes se establece a través de una relación en la que el educador debe “recompensar” el rendimiento y capacidad de sus estudiantes, dando mérito y reconocimiento a los estudiantes que muestran una actitud y deseo positivo ante el estudio.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

Un factor de vital importancia en el proceso de enseñanza–aprendizaje, es la relación que establece el docente con el estudiante, de forma tal que el docente sea una figura que no solamente brinde información y conocimiento sino que al mismo tiempo pueda ser un ejemplo e imagen a seguir por sus estudiantes. Por tal razón se estudiarán las siguientes definiciones:

Romero B. , (2013) afirma que:

La relación profesor-alumno que se establece no es gratuita de entrada. Al comienzo se basa en la apreciación de papeles establecidos que con la continuidad se delimitan, se precisan y consolidan. La función del docente contiene más funciones y es más amplia:

instruye, estimula, corrige, forma y orienta. Cuando el docente es íntegro conoce su materia, es cálidamente exigente por ser ejemplar, logra el afecto y la admiración de sus alumnos. Su prestigio mueve al alumno a responder con respeto, atención e interés por su curso”

“Relación docente/alumno se establece a través de un modelo horizontal, en el cual ambas figuras intercambian significados y aprenden; y multidireccional referido a la comunicación e interacción en diferentes sentidos: alumno/alumno, docente/alumno y docente/alumnos, entre otros” (Romero B. , 2013)

“La relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta imposición” (Romero B. , 2013)

La constante interacción e intercambio que se produce entre docentes y estudiantes es un factor de vital importancia, el cual decide la calidad del desempeño docente así como la actitud a tomar por los estudiantes.

La relación profesor estudiante está caracterizada por ser de respeto, consideración, comprensión y tolerancia, la misma puede definirse como un equilibrio en el que el docente a través de sus acciones logra motivar a sus estudiantes en el aprendizaje estableciendo una relación en el que el respeto y comprensión sean sus pilares fundamentales.

Un desempeño profesional comprometido y responsable por parte del docente puede dar como resultado que su relación con los estudiantes no solamente este basada en el respeto y comprensión sino que también pueda aflorar un sentimiento como la admiración, de lograr el docente un desempeño en el que guarde un equilibrio entre sus acciones y las necesidades de los estudiantes podrá entonces hacerse referencia a una relación profesor estudiante exitosa.

1.1.2.4. Relación familia escuela

La relación familia–escuela deberá estar caracterizada por el intercambio y confianza mutua, el deseo de participar de forma conjunta en el crecimiento y desarrollo de los estudiantes, de compartir y complementar el desarrollo docente educativo y evitar actitudes antagónicas que puedan desfavorecer el interés de crear un individuo útil y de provecho a la sociedad, tomándose en cuenta que el proceso educativo va más allá que la institución educativa se toman en consideración las siguientes definiciones:

Belisario, (2009) por su parte manifiesta:

Las familias y la escuela siguen siendo dos instituciones sociales fundamentales para la incorporación, desarrollo y consolidación de la persona en la sociedad. Por ser dos instituciones sociales fundamentales, no las únicas, las propias características de nuestra sociedad les están pidiendo un mayor acercamiento. Están demandando un papel más activo de las familias en la educación de sus hijos, evitando la delegación de responsabilidades en la escuela (p. 96)

El núcleo familiar es la primera escuela en la cual el individuo adquiere sus primeros conocimientos, formas de comportamiento y aptitudes, el estudiante traspolan todos estos elementos a la escuela siendo el docente el principal encargado de lograr la adaptación del estudiante a la sociedad y un intercambio exitoso tanto con alumnos como docentes.

La transformación de costumbres, características y elementos conductuales adquiridos dentro del núcleo familiar siempre significa un reto para el docente, el cual debe lograr respetando las costumbres y tradiciones individuales de cada estudiante que los mismos actúen en equipo independientemente de sus diferencias.

El constante intercambio entre la familia y escuela es un elemento que brinda al docente la posibilidad de conocer a profundidad aspectos y elementos particulares de sus estudiantes y utilizando dicha información pueda elaborar y planificar estrategias que faciliten su desempeño docente con el objetivo de lograr un proceso de enseñanza–aprendizaje óptimo.

1.1.2.5. Organización institucional

La escuela es una organización institucional debido a que su carácter e intereses no son neutrales, existiendo marcos institucionales de la entidad bien definidos con características propias que las diferencian de otras instituciones, dichos aspectos tienen importancia decisiva en la elaboración de procesos didácticos, organizativos y orientadores, así como en las innovaciones y alternativas puestas en práctica por el personal docente de las mismas para lograr un proceso de enseñanza–aprendizaje óptimo, es necesario para lograr una mejor comprensión de la organización institucional tomar en consideración las siguientes citas:

Beltrán, (2012) establece que:

Constituye la acción de organización; lo que da vida a la estructura; regula la vida de la organización y le da estilo propio. Su papel lo definen los miembros de la organización en cuanto grupo. Su objeto será: encauzar las situaciones y resolver los problemas que en el devenir de la práctica diaria se vayan presentando.

Ruiz, (2012) establece:

En el mundo de las organizaciones institucionales, más allá de las buenas intenciones, medios, recursos, ideas y competencias que permiten un mejor dominio de los aprendizajes, regulados de otro modo, de una forma más fina, con objetivos más finos, jerarquizarlos y cambiando, cuando sea necesario, las estrategias (p. 4)

La organización institucional, se refiere a la organización interna del centro educativo en el cual están plasmadas todas las actividades, áreas y departamentos existentes en el mismo, también dentro de esta dimensión se encuentran las características principales que brinda este centro en lo referente a valores éticos, conductuales para los estudiantes.

La organización institucional ecuatoriana es una muestra de educación dedicada y consiente por parte de todo su colectivo educativo el cual refleja una imagen de seriedad y responsabilidad hacia sus estudiantes, padres de familia y la comunidad en general, estando dirigidos los aspectos de la organización institucional del centro educativo a lograr la formación de una conciencia cívica y humana en sus estudiantes.

Entre los objetivos de la organización institucional ecuatoriana, además de permitir un desempeño docente y directivo óptimo así como un uso eficiente de los recursos materiales y humanos destinados a la educación, se encuentran también contemplados objetivos tales como desarrollo de valores, motricidad, psicología, ética, desenvolvimiento social, integración a la sociedad y participación familiar.

Las funciones por áreas y departamentos deben estar dirigidas a analizar los diferentes métodos, técnicas, contenidos y recursos a aplicar en los procesos de enseñanza de los centros educativos ecuatorianos, también una de las funciones vitales de las áreas y departamentos está dada por la planificación y puesta en marcha de metodologías que incrementen la competencia y capacidad educativa de los docentes.

Se debe señalar como una de las funciones más importantes de las áreas y departamentos, de los centros educativos ecuatorianos es lograr el constante incentivo al desarrollo y enriquecimiento del desempeño docente, para lograr una coordinación de acciones y estrategias en las que se optimice el desempeño docente en la utilización la aplicación de evaluaciones y el examen minucioso de los resultados adquiridos para de esta forma coordinar acciones y estrategias en las que se optimice la utilización de instrumentales y materiales docentes y de ser necesario que adquiera otros materiales, además de la mejora y desarrollo de la relación entre docentes y estudiantes.

Las funciones de los departamentos y áreas incluyen el asesoramiento y cooperación a la dirección de los centros educativos ecuatorianos, además de coordinar conjuntamente con

la dirección de la escuela la labor y desempeño docente para lograr resultados de calidad en el proceso de enseñanza–aprendizaje.

1.1.2.6. Políticas educativas

Las actuales políticas educativas ecuatorianas impuestas al sistema educativo están dirigidas a lograr un desarrollo óptimo de la calidad educativa, a disminuir las diferencias entre la educación que se imparte entre las zonas rurales y urbanas, así como a crear un personal docente capaz, competitivo y profesional de forma tal que se estimule la educación integral de los estudiantes y se consoliden conocimientos que permitan el desarrollo científico, tecnológico y social del país, para una mejor comprensión del significado de las políticas educativas se estudiaran las siguientes citas:

Kely, (2006) manifiesta:

Política educativa: se trata de las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social y dicho en términos sustantivos, del modo a través del cual el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos y reconocimientos. (p. 93)

Spinoza, (2001) considera:

Un código de ética educacional, es la herramienta que fija las normas que regulan los comportamientos de los docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad que interactúa con el centro educativo. La ética no es coactiva (no impone castigos legales), el código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio (p. 25)

González A., (2005) establece:

No divulgar información confidencial, no discriminar a los estudiantes o los compañeros de trabajo por motivos de raza, nacionalidad o religión y no aceptar sobornos, son algunos de los postulados más importantes que se incluyen en los códigos de ética (p. 47)

Valcárcel, (2004) indica:

Algunas normas de los códigos de ética pueden estar vinculadas con las normas legales (por ejemplo, discriminar es un delito penado por la ley). El principal objetivo de estos códigos es mantener una línea de comportamiento uniforme entre todos los integrantes de una institución educativa. Al incluir instrucciones por escrito, no resulta necesario que un directivo explique a cada momento cuáles son las obligaciones que tienen todos los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza - aprendizaje (p. 71)

Benno Sander, (2002) afirma:

El proyecto Educativo Institucional (PEI) es un documento en el que se encuentran plasmados los planes, objetivos y perspectivas a alcanzar por los integrantes del colectivo docente con vistas a enfrentar el futuro con un plan fijado de antemano.” El comportamiento de un Sistema Educativo que no esté en concordancia con la acelerada transformación de la sociedad, pierde su función social (p. 46)

“El Proyecto Educativo Institucional pretende facilitar que los docentes articulen los distintos ámbitos de su quehacer educativo y contribuir así a crear las condiciones para que los profesores logren reflexionar en profundidad sobre su quehacer profesional.” (Pozner de Weinberg, 2010, p. 78)

“El Reglamento Interno es el instrumento por medio del cual el Director Docente regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los docentes, en relación con sus labores, permanencia y vida en el centro educativo”. (Alvarez, 2006, p. 36)

Cornejo Chávez, (2009) expresa:

El Reglamento Interno, debe contener: las horas en que empieza y termina la jornada de trabajo y las de cada turno, los descansos, los diversos tipos de remuneración; el lugar, día y hora de pago; las personas a quienes los docentes deben dirigir sus reclamos, consultas y sugerencias; la forma de comprobación del cumplimiento de las normas previsionales y laborales; las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad, las sanciones que se puedan aplicar a los docentes y estudiantes con indicación de las infracciones y el procedimiento a seguir en estos casos. (p. 31)

“El Reglamento Interno de una Institución Educativa es aquel que rige la disciplina escolar y la obligación que tienen los maestros y los alumnos de seguir un código de conducta”. (Sobrado, 2008, p. 45)

Se puede definir a las políticas educativas como el conjunto de acciones, estrategias y herramientas pedagógicas y organizacionales dirigidas a la implementación de prácticas educativas de calidad que den respuesta a las necesidades existentes en la actualidad.

Todos los elementos anteriormente expuestos se ponen en práctica con el objetivo de impartir una educación óptima y de calidad en la cual se pueda llevar a cabo una mejor utilización de los recursos materiales y humanos. La política educativa está en constante cambio, adaptándose de acuerdo a los parámetros y transformaciones educativas así como las características e idiosincrasia de la región en la cual se lleva a cabo.

El manual de organización es parte integrante de la política educativa radica en que delimita las responsabilidades y deberes de cada uno de los componentes del colectivo docente posibilitando de esta forma una cooperación entre todos los integrantes que facilita la labor de cada uno de ellos e impide que puedan entorpecer sus gestiones o crear conflicto entre los mismos.

Es una respuesta a la necesidad de crear un trabajo eficiente, equilibrado y con pulcritud, el cual sea un incentivo para un mejor desarrollo del centro educativo, tanto en beneficio de los docentes como de los estudiantes ya que al ser el trabajo de los docentes eficiente el mismo derivará en una educación de calidad la cual beneficiará a los estudiantes.

Se considera la herramienta que traza y delimita los lineamientos a seguir por los docentes con respecto a la actitud a mantener en el centro educativo, esta herramienta es de vital importancia para lograr un equilibrio y armonía en el colectivo docente que posibilite un ambiente de colaboración y respeto en el cual se puedan desenvolver de forma óptima todos los involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El código de ética responde a la necesidad de delimitar las actitudes y decisiones a tomar durante la labor docente, tomando en cuenta que el docente no es solamente una figura que transmite conocimientos sino que para los estudiantes, padres de familia y comunidad en general es una figura que representa un patrón de conducta y un ejemplo a seguir, por lo que la ética y moral del docente debe ser inmaculada tanto dentro del centro educativo como en su vida privada.

Uno de los principales objetivos en todo código de ética en las instituciones educativas está dirigido a lograr una actitud de respeto y consideración a todos los estudiantes independientemente de su estatus social, cultura, grupo racial o religión.

El plan estratégico es un documento en el cual los responsables de la institución educativa plasman las estrategias a seguir por el colectivo docente a mediano plazo, generalmente entre uno y cinco años, en este documento están recogidas las pautas para las directrices y comportamientos a tomar para lograr los objetivos planteados.

Al referirse a las estrategias en uso con respecto a los estudiantes se destaca el creciente interés por incrementar el aprendizaje y habilidades tales como el intercambio interpersonal, la expresión, los valores y la identificación con la comunidad y el centro educativo, también existen estrategias dirigidas a incrementar el intercambio y la identificación del centro educativo con los familiares de los estudiantes y la comunidad en general cooperando de forma directa o indirecta con las diferentes dificultades que puedan presentar utilizando para

este medio reuniones, intercambios culturales y actividades deportivas que creen vínculos y relaciones que fomenten la amistad, valores y una convivencia armónica.

El plan operativo anual identifica las dificultades del centro, en el mismo están plasmadas las razones por las cuales subsisten y plantea la metodología más adecuada para subsanar estos errores tomando en cuenta los recursos a utilizar y delimitando una fecha determinada para el cumplimiento de la solución con vistas a obtener resultados positivos que mejoren el desempeño docente y la labor educativa del centro.

El plan operativo anual da respuesta a las necesidades e intereses de los centros educativos debido a que a través del mismo se plasman las principales dificultades presentes en la actualidad, transformándose por consecuencia en una herramienta metodológica con el objetivo de implementar nuevas estrategias y medidas que incidan positivamente en la transformación del ambiente escolar.

El proyecto educativo institucional 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.

Entre las características de PEI se encuentra que es manejable, general y generador, integral y coherente, participativo y consensuado, flexible, abierto y progresivo.

Los componentes del PEI son, Diagnóstico, Identidad Institucional, Componente Curricular, Componente de Gestión, Proyecto de Aula.

El proyecto educativo institucional es un proceso elaborado entre todos los involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje tomando en cuenta el contexto escolar para lograr resultados educativos acordes a las necesidades y a la política educativa del país, se puede decir entonces que el PEI es un proceso en el cual se toman en cuenta decisiones a las cuales se debe encontrar los aspectos de mayor relevancia para poder arribar a un producto educativo de calidad el cual se ajuste a la realidad y entorno que lo rodea.

El reglamento interno brinda las pautas a seguir en la disciplina tanto de docentes como estudiantes de forma tal que se cree un ambiente de respeto y cooperación que incentive el desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje.

A través del reglamento interno se crean las pautas que rigen la relación de docentes y estudiantes, docentes con docentes, docentes–directivos, el cual abarca aspectos tales como el aseo personal la vestimenta, la forma en la que se cuida la institución educativa, los materiales a utilizar durante el proceso de enseñanza–aprendizaje, evaluaciones a ser realizadas, medidas a tomar en caso de accidentes o estudiantes, horarios, reuniones con padres de familia, así como elementos que pueden provocar el despido de los docentes.

1.1.3. Características del desempeño docente

Las características que identifican el desempeño docente están dadas por la motivación y deseo de incrementar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes, así como un esfuerzo constante para lograr la construcción y desarrollo de nuevas generaciones desde un punto de vista cognoscitivo, cívico y moral, quedando lo anteriormente expuesto en las siguientes citas:

Guerrero, L., (2012) explica:

Docentes con aspiraciones de progreso y mejoramiento en su desempeño, que participen activa y responsablemente en sus centros educativos y en cuya práctica profesional puedan verificarse de manera progresiva e inobjetable criterios esenciales de calidad, de inclusión y buen trato.

Maestros formados con capacidad de relacionarse con diversas configuraciones socioculturales, no sólo para comprenderlas y valorarlas, sino para organizar la enseñanza sobre la base del reconocimiento de esta diversidad en el aula, partiendo del capital cultural de los estudiantes y sus comunidades, propiciando el diálogo entre distintas cosmovisiones, valores y representaciones.

El docente además de poseer las cualidades básicas de un ser humano el Ministerio de Educación determinó que debe poseer las siguientes habilidades:

Las características personales del docente deben estar marcadas por una actitud responsable, innovadora y de constante capacitación, la cual debe servir de ejemplo de inspiración tanto a los docentes, estudiantes, padres de familia y entorno, en resumen podemos decir que la profesión del docente exige ser lo más cercano posible a un evangelio viviente.

La capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes se pone de manifiesto por parte del docente una gama de conocimientos y habilidades las cuales denotan un dominio del contenido a impartir, facilitando la comprensión e intercambio con

los estudiantes, el docente pone de manifiesto su profesionalidad y capacidad la cual dará como resultado la creación de estudiantes con un conocimiento y dominio del tema superior.

Aquí queda recogida la máxima de Aristóteles la cual planteaba según la magnitud de conocimientos y desempeño de los docentes de igual forma serán los conocimientos y aptitudes de sus estudiantes.

La capacidad profesional es directamente proporcional al grado de desempeño y asimilación la cual se manifiesta en sus estudiantes, tener una amplia gama de técnicas y metodologías que permiten transferir de forma exitosa y amena el conocimiento, son la base del éxito de un profesional de la educación, el tener conocimientos no significa ser un profesional de excelencia sino la capacidad de utilizarlos y transferirlos es el aspecto que marca la diferencia.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Los desafíos del desempeño docente están dados por múltiples factores que lo condicionan y pueden actuar tanto como elementos de desarrollo o estancamiento en dependencia de la actitud y condiciones del docente, entre dichos factores son de destacar:

1.1.4.1. Desarrollo profesional

Los cambios y transformaciones sociales que ha experimentado la humanidad en el último siglo, así como el constante desarrollo de las ciencias pedagógicas han transformado notablemente la imagen y labor del docente al igual que la valoración sobre el mismo por parte de la sociedad, actualmente el docente debe asumir nuevas habilidades y exigencias, incrementándose la interacción del mismo con los estudiantes, elevándose el rigor y necesidades cognoscitivas y pedagógicas, por lo que es imprescindible una mejor formación y preparación docente con el objetivo de brindar una educación de calidad tal y como queda expuesto en las citas:

Newman, King y Young plantearon en el año 2000 que la profesionalidad de los directivos es una fuente de entendimiento a través de la cual el directivo es capaz de proveer de un conocimiento asequible y fácil para los estudiantes por lo que el aprendizaje se incrementa notablemente, es posible mediante esta habilidad de los profesores dar respuestas a los retos que se le presenten al docente siendo el mismo, un profesional más eficaz posibilitando un mayor crecimiento del centro docente. (Kitchenham, 2009, p. 124)

El desempeño docente debe desarrollarse día a día de tal manera que exista un desenvolvimiento profesional constante, sus conocimientos deben satisfacer las

necesidades actuales ya que debe preparar a sus alumnos para enfrentarse a la realidad del momento, el docente debe demostrar profesionalismo en todas las áreas de su vida, tanto como docente, coordinador de área, administrador, dirigente entre otros.

La profesionalización se construye día a día, si bien es cierto cada individuo es capaz nace con un sentimiento colectivo, el mismo lo transforma a su profesionalización de tal manera que se funden sus objetivos personales con los profesionales.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

La relación familia, escuela y comunidad deberá estar marcada por la cooperación, apoyo, creando un entorno y ambiente propicio al proceso de enseñanza–aprendizaje que permita la adquisición en los estudiantes de valores, virtudes, actitudes y principio acordes a las necesidades ético–morales de la sociedad en la cual se desenvuelven, tal y como se evidencia en las siguientes citas:

“Familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes” (Ecured, 2013)

Dirección General de Educación Intercultural, (2012)

La participación de los padres y madres de familia y de la comunidad en la gestión de la institución educativa se expresa a través de los espacios de concertación y en función de lo que mejor funciona en la comunidad. Puede hacerse mediante las asociaciones de madres y padres de familia, de los consejos educativos institucionales u otra forma de organización propia que ya funciona en la comunidad.

La relación familia escuela y comunidad en el centro educativo es de vital importancia para lograr un desarrollo positivo en el desempeño docente y de esta forma incrementar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje además de dar calidez a las relaciones interpersonales que se desarrollan producto de este proceso, es necesaria una convivencia dentro de un espíritu de respeto y cooperación para que exista una gestión constructiva en la educación del centro educativo.

Cuando se habla de la relación familia escuela comunidad se debe hacer referencia a que este es un proceso creativo y respetuoso que busca solucionar los conflictos que puedan presentarse, pero que también previene su aparición con la existencia de un ambiente de respeto y cooperación, en los últimos años el número de conflictos escolares ha ido en aumento y la única respuesta que parece funcionar es mantener una relación familia escuela

comunidad estrecha para de esta forma evitar las consecuencias que traen los conflictos tales como fracaso escolar, rechazo a la institución educativa, rechazo a los docentes entre otros.

La relación familia escuela comunidad se entiende como un conjunto de actividades que promueven la participación de la familia y comunidad en la toma de decisiones y actividades en el centro educativo, también se debe señalar que en la relación familia escuela comunidad están incluidas las perspectivas culturales familiares y comunales creándose estrechos vínculos entre el centro educativo, la familia y la comunidad los cuales se materializan en actividades como actos culturales, ayuda social, trabajo comunitario entre otras.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

La fundamentación teórica de la práctica docente integra los procesos de enseñanza–aprendizaje a aspectos cognitivos, afectivos, conductuales y procedimentales, de forma tal que posibilita la puesta en práctica de destrezas y habilidades docentes que estimulen el desarrollo de motivaciones, valores y conductas que posibiliten el proceso de enseñanza–aprendizaje, lo cual queda claramente expuesto en las siguientes citas:

“La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar” (Jaramillo, 2011, p. 83)

Puente, (2011) indica:

El fundamento de la práctica es la teoría. El docente tiene teorías inconexas, desarticuladas, inestables, formada a lo largo de su experiencia como alumno, como profesor, como miembro de la cultura son las que dispone para su práctica. Una parte es consciente otra son supuestos que nosotros desde afuera, podemos indagar, extraer y esquematizar (p. 19)

La reflexión del profesor y su práctica como docente es una manera muy importante, para lograr que la educación adquiera sus objetivos, pero deben trazarse claramente las metas de cada institución, debido a que las mismas son reguladas internamente, una didáctica crítica requiere que el profesor reconozca su conflicto y factores que afectan ya que esto ayudará a su misma superación y transformación de la escuela. Un análisis crítico del desempeño docente en el aula posibilitará conocer la forma en la que se transmite el conocimiento y la existencia de contradicciones que pueden afectar el desempeño docente de forma tal que dicha información pueda contribuir adecuadamente al mejoramiento del proceso de enseñanza–aprendizaje.

El desempeño docente encaminado a la producción de aprendizajes significativos en los alumnos, es fuente de cambios en los mismos, ya que posibilita aprender de la experiencia de enseñar por la confrontación de su teoría con la práctica. Para promover un salto cualitativo en las concepciones de enseñanza - aprendizaje, una didáctica crítica tiene que recuperar la unidad dialéctica que existe entre ellas; se aprende mientras se enseña y viceversa.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

La gestión educativa es el elemento que fomenta e impulsa el aprendizaje de estudiantes, docentes y comunidad educativa en general a través de la formación de unidades de aprendizaje que promueven el conocimiento y el mejoramiento de los métodos educativos con el objetivo de incrementar el proceso de enseñanza–aprendizaje, quedando lo anteriormente expuesto de las siguientes citas:

La pedagoga Katia Estrada define a la gestión educativa como “Habilidad de articular a todos los actores institucionales para realizar procesos de transformación que tienen como finalidad mejorar, fortalecer y desarrollar capacidades para lograr objetivos” (Kely, 2006, p. 98)

El Ministerio de Educación y Cultura de la Nación Argentina en 1996 define a la gestión educativa como “Es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (Educación en la práctica, 2011).

Oscar Barrios Ríos sostiene que la gestión educativa

Es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios demandas o necesarios, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán (Educación en la práctica, 2011)

De todo lo anteriormente expuesto se puede deducir que la gestión educativa es un conjunto de acciones y estrategias llevadas a cabo por los docentes, las cuales están encaminadas a complementar el colectivo y a trascender en el plano de cooperación a una esfera de cooperación en la cual el objetivo de lograr una educación de calidad sea no solamente una premisa sino una necesidad diaria de los docentes.

La gestión educativa es piedra angular en centros educativos que no poseen la totalidad de recursos materiales necesarios para lograr un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad, pudiéndose suplir los mismos por un colectivo docente y directivos innovadores, optimistas cuyo principal objetivo sea la creación de nuevas estrategias a través de las cuales se suplan las necesidades.

1.2.2. Características de la gestión

La gestión educativa está caracterizada por el compromiso de los docentes en aspectos tales como la planificación, control y comunicación de la información a ser utilizada desde el punto de vista cognitivo en el proceso de enseñanza–aprendizaje de forma tal que se logre un conocimiento integrador que favorezca el desarrollo cognitivo de los estudiantes y su calidad, aspectos que se ponen de manifiesto en la siguiente cita:

Olguín (2011) cita a María de Ibarrola y Antonia Gallart quien señala:

Una gestión educativa de calidad se ocupa del entorno adecuado en que conviven profesores y alumnos: salones, laboratorios e instalaciones limpias, bien iluminadas, con la infraestructura y el equipo apropiado, con los materiales didácticos suficientes y pertinentes. Este óptimo ambiente escolar, si bien no garantiza la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, sí contribuye en su materialización como cultura escolar.

Es de destacar que la presencia de colectivos educativos de calidad en los que primen valores como la cooperación y el compañerismo, se logran mejores resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje, transformándose la gestión educativa en el eje estratégico para lograr superar exitosamente las dificultades que pueda enfrentar el docente durante su desempeño.

En la actualidad la gestión educativa es una necesidad para lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, debido en gran medida al incremento de las exigencias y necesidades de la educación, siendo la herramienta a través de la cual el docente es capaz de adaptar se exitosamente a las constantes transformaciones y logrando un clima laboral basado en la cooperación y apoyo permanente de los demás docentes.

La gestión educativa abarca no solamente las actividades que deben regir, dirigir y supervisar los directivos del centro educativo sino que va mucho más allá e incluye el desempeño docente, el cual debe estar dirigido a la creatividad y a lograr establecer relaciones de cooperación no solamente con otros docentes sino también con los estudiantes que manifiesten actitudes y condiciones para de esta forma crear un ambiente

de cooperación que incluya a todos los participantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, creando en los mismos actitudes y formas de comportamiento que hagan del centro de familia un lugar de creación y divulgación del conocimiento.

1.2.3. Tipos de gestión

La gestión educativa ha sido sometida a una serie de clasificaciones, existiendo un sinnúmero de modelos conceptuales, los cuales se ven afectados por dimensiones sociales, políticos, institucionales, administrativas y técnico pedagógicas, las cuales ofrecen diferentes cambios y transformaciones a la gestión educativa, citando las principales a continuación:

Hermoso Nájera, (2003) indica:

La gestión es un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos institucionales u empresariales. En la gestión, los directivos utilizan ciertos principios que les sirven de guía en este proceso. (p. 53)

Santos Guerra, (2001) establece:

Clasificar la gestión como una disciplina implica que se traía de un cuerpo acumulado de conocimientos susceptibles de aprendizaje mediante el estudio. Así pues, la gestión es una asignatura con principios, conceptos y teorías. Estudiamos la gestión para entender esos principios, conceptos y teorías y para aprender la manera de aplicarlos en el proceso de la gestión institucional. (p. 51)

Alvarez, (2006) expresa:

La perspectiva de la gestión desde el punto de vista de las personas tiene otro significado adicional. Se refiere a la importancia de los empleados con los que el gestor trabaja y a los que dirige en el cumplimiento de los objetivos institucionales. (p. 79)

Romero, (2003) indica:

Las personas son la sangre que da la vida a la organización. Sin ellos no se podría hablar de una empresa rentable, de una escuela competitiva o del lanzamiento con éxito de un nuevo producto que en nuestro caso son talentos humanos que ocasionará un gran impacto en la sociedad. (p. 24)

Los diferentes significados e interpretaciones del término gestión pueden interrelacionarse de este modo Gardner, (2007) afirma:

Las personas que quieren tener una carrera como gestores deberán estudiar la disciplina de gestión como medio para poner en práctica el proceso de gestión. Así, pues, definimos la gestión como el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquier otra persona, trabajando sola, no podría alcanzar (p. 70)

Gardner, (2007) considera:

El gestor de primera línea puede supervisar el trabajo de los empleados administrativos, de los científicos, de los maestros, de los obreros manuales, de los vendedores, dependiendo de las tareas específicas que se lleven a cabo en su subunidad educativa o departamento. (p. 75)

Salesman, (2002) expresa:

Los gestores de primera línea se hacen responsables del trabajo básico de la institución y están en contacto diario o casi diario con los trabajadores (maestros y empleados). Deben trabajar con sus propios trabajadores y con otros supervisores de primera línea cuando sus tareas están relacionadas con las suyas. (p. 94)

La gestión educativa puede ser definida como el conjunto de estrategias dirigidas a transformar, mejorar y facilitar funciones y habilidades del proceso de enseñanza con el objetivo de elevar el proceso de enseñanza–aprendizaje y el desempeño docente.

El objetivo de la gestión educativa está dado por la búsqueda de soluciones y mejoras en el proceso educativo de forma tal que se logre eliminar las deficiencias actuales de forma paulatina, creativa y actualizada con el objetivo de elevar la calidad del sistema educativo.

Las bases de la gestión educativa están dadas por principio, conceptos y teorías en las cuales la primera prioridad está dada por el respeto y comprensión hacia el trabajo y desempeño docente siendo estos elementos la columna vertebral en la creación de un ambiente de trabajo en el que primen principios como la colaboración y cooperación lográndose de esta forma potenciar la labor del docente y como consecuencia el proceso de enseñanza–aprendizaje.

En la actualidad la gestión educativa es una necesidad ya que el proceso de enseñanza–aprendizaje para que pueda desarrollarse de forma adecuada y dar frutos de calidad debe incluir no solamente al docente y al estudiante sino que también deben estar incluidos los familiares del estudiante, la comunidad y las instituciones gubernamentales que tengan la posibilidad de aportar recursos y experiencias que influyan positivamente en la educación de los estudiantes.

Dadas todas las razones expuestas anteriormente es necesario e imprescindible estimular y crear un personal docente especializado en la gestión educativa el cual deberá tener no solamente la actitud sino que es necesario sea buen conocedor y que haya estudiado y profundizado en las diferentes experiencias que se hayan acumulado anteriormente producto de problemas y dificultades solucionadas a través de un desempeño docente innovador y edificante.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente

El ámbito de la gestión docente está dirigido en la actualidad al fortalecimiento del sistema educativo a través del desarrollo de estrategias y metodologías pedagógicas que posibiliten brindar una respuesta acertada a las crecientes demandas y requerimientos de la educación del siglo XXI, fortaleciéndose y desarrollándose con este objetivo el desempeño docente.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal

La gestión en el proceso educativo está dirigida a fomentar el respeto hacia los procesos pedagógicos y comunitarios, así como a la conservación de la autonomía de dichas instituciones educativas de forma tal que den respuesta a las necesidades educativas y creen un ambiente de gestión y cooperación con la comunidad y autoridades, con el objetivo de elevar la calidad educativa de los estudiantes, para comprender de mejor forma la gestión legal la misma que:

Busca construir y reconstruir ámbitos de confianza, responsabilidad y autonomía con los cuales se desenvuelve la comunidad educativa. Realiza propuestas concretas para el desarrollo de políticas de prevención, enseñando a sustituir el enfrentamiento, la agresión y cualquier forma de violencia, por el dialogo, la tolerancia, el respeto a las diferencias y la paz.

Promueve una educación en donde la teoría vaya de la mano con la práctica, con el fin de que los estudiantes afiancen los conocimientos adquiridos, haya producción de nuevos conocimientos y que se fomente en ellos el interés por investigar.

Garantiza una educación de calidad que se adapte al grupo de trabajo, en la cual se apliquen los métodos y técnicas didácticas adecuadas para lograr el desarrollo de los aprendizajes efectivo promoviendo un desempeño docente de calidad.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

Los ámbitos de la gestión del aprendizaje son aquellos elementos que permiten integrar el conocimiento a las actitudes emociones e intereses ligadas al proceso de enseñanza–aprendizaje, tomándose en cuenta las actitudes emocionales de los estudiantes, el medio en el cual se desenvuelven y los conocimientos a ser impartidos, poniendo de manifiesto estrategias, medidas y opciones que permitan al docente crear, innovar de forma tal que se logre un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, lo que se demuestra en las siguientes citas:

Ministerio de Educación, (2011) indica:

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza: (1) planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje, (2) crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, (3) interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza–aprendizaje, y (4) evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes”

Revista UNAM, (2012) explica:

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

El docente debe ser un gestor del aprendizaje de sus estudiantes, es por medio de él que los estudiantes adquieren el conocimiento necesario para obtener un aprendizaje significativo, el conocimiento que los docentes transmitan a los estudiantes debe ser efectivo, claro y eficaz, además de útil para las necesidades actuales del mundo moderno.

La ética es una de las dimensiones más importantes ya que solo quien posee un compromiso ético de respeto, responsabilidad con todos sus alumnos, padres de familia, docentes y comunidad en general, es capaz de transformar a los estudiantes no solo desde el punto de vista cognitivo sino aportando valores, ética y capacidad de integración social que permitirá al estudiante transformarse en un profesional de calidad y un ciudadano de utilidad y provecho.

La ética es la dimensión que mide la parte humana de los docentes ya que solo por medio de ella se puede determinar la calidad humana que poseen los docentes y su capacidad de relacionarse con los demás.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación

La planificación educativa tiene como primer objetivo lograr la coordinación y ejecución de las políticas de las instituciones educativas de forma tal que exista una concordancia entre los objetivos educativos generales dispuestos por el Ministerio de Educación y dichas instituciones abarcando este aspecto también las medidas de innovación y mejora de la docencia con el objetivo de impulsar el desarrollo tanto de docentes como estudiantes desde el punto de vista cognitivo y profesional, aspectos que se toman en cuenta en las siguientes citas:

Ramírez, (2011) establece:

La planificación educativa adolece de serios inconvenientes debido a que la misma ha sido tomada con una visión reduccionista, y que no ha servido para impulsar un modelo de gestión que involucre un nuevo sistema de dirección, de mejoramiento continuo, evaluación curricular y desempeño docente, que permita el desarrollo de las instituciones educativa (p. 36)

Parte del campo ocupacional del profesional en Educación Básica, es la de realizar gestión, planificación, evaluación educativa y desarrollo comunitario, con lo cual se asume una posición de liderazgo en la comunidad educativa, que en los últimos tiempos se ha venido a menos” (p. 36)

El docente debe estar capacitado para crear el micro curriculum de acuerdo a las necesidades de sus alumnos, además de estar plenamente capacitado para crear estrategias, metodologías y técnicas que permitan desarrollar las habilidades y competencias necesarias para obtener un aprendizaje significativo, a través de un desempeño docente de calidad.

El desarrollo curricular debe ser para el desempeño del docente una herramienta fundamental en la labor diaria ya que solo de esta manera se puede crear objetivos reales de acuerdo a las necesidades de sus alumnos, obteniendo de esta manera un aprendizaje significativo.

1.2.4.4 Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación

Existe una estrecha relación entre las habilidades comunicativas y el liderazgo, siendo la comunicación el elemento a través del cual el docente puede transmitir sus conocimientos y manifestar sus capacidades como líder y guía de los estudiantes no solamente desde el

punto de vista educativo sino conductual, aspectos que se ponen de manifiesto en las siguientes citas:

“Liderazgo es la calidad de líder. Se califica así al comportamiento de los líderes dentro de un grupo. El liderazgo implica dirigir, influir y motivar a los miembros de un grupo para que realicen tareas fundamentales”. (Villegas, 2006, p. 125)

Boiex Yagot, (2008) plantea que:”El líder es aquel docente capaz de sobreponerse a la crisis educativa que adolece nuestra sociedad en los tiempos modernos, siendo capaz de encontrar soluciones y alternativas que den respuesta las exigencias de forma y fondo de los estudiantes” (p. 134)

Ralph M. Stogdill (2009), en su resumen de teorías de investigación del liderazgo, señala que:

Existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas (p. 46)

Villegas, (2006), explica:

El liderazgo es esencialmente la capacidad de conformar las actitudes y el comportamiento de otros, trátase de situaciones formales o informales. El liderazgo es el ejercicio del poder sobre una persona o un grupo, hacia el logro de objetivos organizacionales, en un proceso y dentro de un marco situacional cambiante. (p. 136)

La deficiente utilización de los conocimientos y estrategias metodológicas existentes en la actualidad han sido la causa principal de la crisis educativa que afecta el desempeño docente, siendo necesario el incremento de los elementos que potencien la gestión educativa para incrementar de esta forma la relación existente entre docentes y estudiantes.

Con el objetivo de lograr un desarrollo de calidad en el desempeño docente para de esta forma elevar el nivel del proceso de enseñanza–aprendizaje, es necesario que se implemente un ambiente de cooperación, respeto y equidad entre todos los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza–aprendizaje para de esta forma hacer de la obra educativa una mejor tarea en la que el docente a través de su desempeño juegue el papel protagónico.

El liderazgo y la comunicación son los elementos y herramientas principales a través de las cuales el docente puede desarrollar su labor educativa logrando a través de su desempeño minimizar los conflictos que puedan aparecer durante el proceso de enseñanza–

aprendizaje, fortaleciendo los vínculos del centro educativo con la familia, comunidad y autoridades de forma tal que exista un ambiente escolar y clima de aprendizaje que incentive no solamente el interés de los estudiantes por aprender sino también que cree las premisas necesarias para que el centro educativo cuente con el apoyo de todos los elementos para lograr una educación óptima y de calidad.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

1.3.1. Definiciones de estrategias

Las estrategias docentes pueden ser definidas como el conjunto de habilidades y conocimientos pedagógicos que permiten al docente maximizar las capacidades cognitivas de sus estudiantes así como el desempeño profesional y la utilización óptima de los recursos y materiales destinados al proceso de enseñanza–aprendizaje, aspectos que se ponen de manifiesto en las siguientes citas:

Frida Díaz citada por María Cecilia García (2009) expresa que: “son procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizaje significativo en los alumnos”, (p.9).

Guerrero & Borjas, (2006) indica:

Las estrategias docentes son procedimientos utilizados por el gerente de aula en forma reflexiva para promover el logro de aprendizaje en sus alumnos, empleando para tal fin todos los medios y recursos necesarios, esto según el enfoque en el cual se sustenta su desempeño académico, sea éste conductista, constructivista o ecléctico, para ello el docente debe tener conciencia de la teoría en la que apoya su trabajo en el aula (p. 16)

Al definir la estrategia se hace referencia a la capacidad de proyectar y dirigir, el estratega es la persona que ordena y dirige las operaciones encaminadas a la materialización de los objetivos propuestos; por lo que la estrategia de aprendizaje es aquella que abarca las operaciones necesarias para incrementar la capacidad cognitiva del estudiante de forma tal que el proceso de enseñanza–aprendizaje sea óptimo.

Concretamente se puede decir, que las estrategias tienen el propósito de facilitar la adquisición, almacenamiento, y la utilización de la información, de forma tal que posibilite un mejor desempeño docente y como consecuencia un proceso de enseñanza–aprendizaje activo y de calidad.

1.3.2. Tipos de estrategias

Las estrategias educativas son las herramientas del docente para lograr cambios y desarrollo de importancia durante la importante etapa escolar de los estudiantes, son elementos decisivos para lograr una mejor comprensión y utilización por parte de los estudiantes de los contenidos educativos a ser impartidos así como los diferentes elementos que intervienen en el proceso de enseñanza–aprendizaje como lo exponen las siguientes citas:

Justicia & Cano, (2006) indica:

Las estrategias activas y participativas de aprendizaje son estrategias de aprendizaje que se basan en el desarrollo del pensamiento crítico y del pensamiento creativo, la actividad del aprendizaje está centrada en la actividad del participante y se fundamenta en el razonamiento permanente, para descubrir las relaciones causa-efecto de las cosas y arribar hacia un aprendizaje que les sirva para la vida. (p. 75)

“La estrategia de instrucción puede ser considerada un sistema, subsistema del sistema de instrucción, y de esta forma podríamos identificar algunos de sus componentes y las interrelaciones que se dan entre ellos” (Montoya, 2007, p. 14)

El aprendizaje memorístico utiliza la estrategia de recirculación de la información con el objetivo de propiciar un repaso simple, que sirva de apoyo al estudiante y que le permita al docente seleccionar de forma óptima los contenidos a impartir, la técnica utilizada es la repetición simple y acumulativa, pudiéndose subrayar, destacar o copiar los principales temas y objetivos a ser tomados en cuenta.

El aprendizaje significativo presenta dos tipos de estrategias las cuales pueden ser la elaboración y la organización, la elaboración a su vez tiene el objetivo de lograr un procesamiento simple de la información utilizando para este fin técnicas tales como palabras claves, rimas, parrafaseo e imágenes mentales.

A su vez la elaboración como estrategia del aprendizaje significativo puede tener el objetivo de procesar de forma compleja la información utilizando para este fin técnicas como la elaboración de inferencias, resúmenes, analogías y conceptualizaciones.

Por otra parte el aprendizaje significativo puede utilizar estrategias tales como la organización la cual puede tener el objetivo de clasificar la información a través de categorías, o del mismo modo el objetivo de la organización puede estar dado por la jerarquización y organización de la información, utilizando para este fin redes semánticas, mapas conceptuales y uso de estructuras textuales.

1.3.2.1. En la gestión legal

Para una mejor comprensión de la gestión legal es necesario tomar en consideración los diversos artículos que tanto la constitución de la República del Ecuador como la ley de educación Intercultural Bilingüe pone a disposición, entre los cuales se citaran:

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece los siguientes artículos:

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

Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. (p. 27)

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional. (p. 27)

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive. (p. 28)

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas (p. 28)

El marco legal educativo del Ministerio de Educación estipula:

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”

Art. 68.- Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad

Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes.

Para asegurar la correspondencia de las evaluaciones con los instrumentos antes mencionados se instrumentarán procesos de coordinación entre el Instituto y la Autoridad Educativa Nacional. La evaluación del sistema de educación intercultural bilingüe se realizará en las lenguas de las respectivas nacionalidades, además del castellano de conformidad con el modelo y currículo nacional.

La Autoridad Educativa Nacional deberá proporcionar al Instituto de Evaluaciones toda la información disponible que este requiera para cumplir con sus propósitos y funciones”

Art. 19.- Componentes del sistema educativo que serán evaluados. Los componentes del Sistema Nacional de Educación que serán evaluados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, son los siguientes:

2. Desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos); y,”

Art. 260.- Definición. Es la carrera profesional que ampara el ejercicio docente, considera su desempeño, profesionalización y actualización, valida sus méritos y potencia el acceso de este a nuevas funciones a través de mecanismos de promoción y estímulo.

Con el objetivo de mejorar el desempeño docente se crearon un conjunto de artículos que brindan el amparo legal de la Constitución de la República, toda vez que es un derecho de los ecuatorianos la educación con calidad, conjuntamente con este enfoque se acopla a lo determinado por el Plan Nacional del Buen Vivir, que busca desarrollar potencialidades, capacidades y habilidades en los individuos a través de una educación integral.

Conjuntamente la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe y su reglamento que determina el nivel de competencias de los órganos rectores así como de las instituciones educativas con miras a cumplir su fin principal el de educar.

De acuerdo con los Arts. 26, 27, 28, 29 Educación sección quinta, de los derechos de la Constitución de la República del Ecuador.

Estará centrada en el ser humano, además concebirá al ser, holísticamente, es decir, "como un todo, distinto de la suma de las partes que la componen". Estos artículos también nos recuerdan la importancia que tiene la educación para la construcción de una sociedad democrática, justa y solidaria.

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Se establece en general (se entiende pública y privada), que la educación será centrada en el ser humano (pudiendo ser centrada en valores o en otro aspecto), es decir será totalmente laica y humanista.

La educación está garantizada en Ecuador para todos sus ciudadanos partiendo de la premisa que es necesario que el desempeño docente cree las condiciones que permitan a todos los ciudadanos acceder a una educación igualitaria y de calidad.

Mantendrá un carácter público siendo el docente y su accionar los elementos que garantizarán el correcto aprendizaje y como consecuencia egresamiento de los estudiantes.

Con el propósito de garantizar los objetivos existentes en las modalidades del sistema educativo el desempeño del docente debe estar dirigido a facilitar el aprendizaje con el apoyo de los medios de comunicación y otros recursos destinados a crear un proceso de enseñanza–aprendizaje activo y de calidad.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

La gestión de planificación institucional y curricular son procesos que garantizan el funcionamiento adecuado y exitoso de toda institución educativa de forma tal que se garantice el cumplimiento de las metas y objetivos pedagógicos así como la existencia de los elementos organizativos que garanticen el éxito y calidad educativa, aspectos que se exponen en las citas:

Barriga, (2011) indica:

La planificación Curricular es parte esencial para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizaje significativos en cada uno de los estudiantes (p. 6)

Barriga, (2011) informa:

La planeación curricular es un plan o proceso que norma y conduce explicativamente una proceso concreto y determinando de enseñanza-aprendizaje, que se lo realiza en una institución educativa. Es un conjunto interrelacionado de conceptos, posiciones y normas, estructurado en forma anticipada a acciones que se quiere organizar.

Es una construcción conceptual destinada a conducir acciones, y de ellas se desprenden evidencias que hacen posible introducir ajustes o modificaciones al plan (p. 7)

El contenido de la gestión de planificación institucional y curricular permite reflexionar en base a los procesos fundamentales del quehacer cotidiano del centro educativo y el desempeño docente con el fin de lograr un proceso de enseñanza – aprendizaje de calidad.

Para lograr esta gestión es necesario realizar un análisis del individuo y del desempeño docente, la importancia de estos factores dentro del fenómeno educativo y didáctico además se debe tener en cuenta los planes, evaluaciones, el clima dentro del centro educativo, el tiempo y los recursos que se destinan para el proceso educativo.

Se debe recorrer aún un largo camino para lograr que en la gestión de planificación institucional y curricular posibilite resultados de excelencia, existiendo aún métodos de

evaluación vetustos los cuales necesitan ser modificados con premura si se desea que los centros educativos avancen al mismo ritmo de la educación de los tiempos modernos.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

En la gestión del aprendizaje intervienen una serie de elementos tales como la planeación, ejecución y gestión los cuales exigen del docente capacidades y competencias que les permitan concretar dichos aspectos y adaptarlos a los diferentes ambientes docentes de forma tal que la gestión del aprendizaje se transforme en una herramienta que incentive y desarrolle el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En la gestión del aprendizaje existen dos momentos, uno, para recoger la información como técnica de tomar apuntes mientras explica el profesor; otro, para el estudio personal en casa, es decir, como técnica de estudio en la gestión del aprendizaje existe un obstáculo el cual consiste en lograr el total dominio de los conocimientos y detalles.

Los elementos básicos en la gestión del aprendizaje pueden ser subdivididos de la siguiente manera:

Elementos individuales son aquellos que brindan mayores horizontes en la expresión del alumno en las actividades asignadas.

Elementos grupales están dados por el trabajo de un conjunto de estudiantes dirigidos hacia una actividad en común demandando una orientación específica así como indicaciones generales relacionados con las actividades a ser desarrolladas.

La diversidad de actividades, la materialización del trabajo del aula se realiza a través de actividades diversas entre temática, contenido, comprende desde el trabajo individual de los documentos de información hasta actividades expresivas (teatro, murales, videos, Música, visitas, entre otras).

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo de la comunicación.

El liderazgo y la comunicación son los elementos motivadores que permiten al docente encausar y dirigir a los estudiantes hacia objetivos que respondan a los intereses del proceso de enseñanza – aprendizaje, siendo para el docente la realización de ejercicios y juegos didácticos los principales elementos a través de los cuales puede comunicarse con sus estudiantes y ganar el interés de los mismo, los cuales se evidencian en las siguientes citas:

Sydney Hook planteó en una ocasión: "Cualquiera que recuerde su propia experiencia educativa se acuerda de los profesores, no de los métodos y técnicas. El profesor es la persona clave de la situación educativa. El hace y deshace programas" (Kely, 1997, 127)

Ya en una ocasión Kathleen Kennedy, fundadora de las Maryland Schools para el éxito planteó que "los estudiantes tienen la energía, la imaginación y la inteligencia necesarias para mejorar la situación en sus comunidades, lo único que necesitan es que se les pida que demuestren lo que pueden hacer". (Kely, 2006, p. 97)

El liderazgo de la comunicación trata de proporcionar al desempeño docente las herramientas necesarias de forma tal que el docente pueda llevar a cabo proyectos audaces que apoyen y desarrollen el proceso de enseñanza–aprendizaje.

La gestión del liderazgo de la comunicación se manifestará en el desempeño docente emprendedor y capaz de encontrar soluciones creativas sin importar las dificultades, siendo de vital importancia que el docente desee mejorar su calidad educativa, tener una mente abierta y receptiva a ideas, planteamientos y soluciones que puedan llegar a través de sus estudiantes.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación tiene como objetivo la búsqueda de teorías que apoyen los objetivos expuestos de forma tal, que generen y enriquezcan los conocimientos científicos desde un punto de vista teórico con el uso de investigaciones que incrementen la base científica y creen vínculos con las aplicaciones prácticas de la misma, tal como se evidencia en las siguientes citas:

Cabrero & Martínez, (2013) manifiestan:

El diseño de investigación constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación. El diseño de investigación desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable. Los diseños son estrategias con las que intentamos obtener respuestas a preguntas como: contar, medir, escribir.

El diseño de investigación estipula la estructura fundamental y especifica la naturaleza global de la intervención

Castro F. , (2012) afirma:

La Investigación Cuantitativa recoge y analiza datos sobre variables y estudia las propiedades y fenómenos cuantitativos. Sus objetivos son cuantitativos.

Entre las técnicas de análisis se encuentran: análisis descriptivo; análisis exploratorio; inferencial univariado; inferencial multivariado; modelización y contrastación. Y los tipos de investigación cuantitativa son: experimentales (el investigador tiene control de la variable independiente); cuasiexperimentales (diseños que carecen de azar en la formación de los grupos); e investigación no experimental (el investigador no tiene control de la variable independiente).

Romero J. , (2011)

La investigación exploratoria es usada para resolver un problema que no ha tenido claridad. La investigación exploratoria impulsa a determinar el mejor diseño de la investigación, el método de recogida de datos y la selección de temas. Debe sacar conclusiones definitivas sólo con extrema precaución. Dado su carácter fundamental, la investigación exploratoria a menudo llega a la conclusión de que un problema que se percibe en realidad no existe.

Miró, (2006) expone:

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la

predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento (p. 62)

“El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” (Hernández. 2006).

La investigación propuesta es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo debido a que la misma explicará y caracterizará el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza –aprendizaje brindando la oportunidad de dar a conocer el problema en el cual se enfoca la investigación de forma tal que queden expuestas las siguientes características:

Será transversal debido a que la investigación recopila datos de un momento único, exploratorio debido a que recaba datos de un momento específico, y finalmente descriptiva debido a que permite establecer niveles de una o más variables en una población específica.

2.2. Contexto

La Unidad Educativa Particular Exploration Kids Learning Center se encuentra ubicada al Norte de la Ciudad de Quito, en la zona urbana, ubicado en Av. Francisco Casanova N35 - 112 y Portugal, la misma fue creada en el año 2002 por el Ministerio de Bienestar Social, brindando una educación inicial en jornada matutina, que comprende las edades entre 0 y 4 años, existiendo 3 niveles, el primero de 0 a 1 año, el segundo nivel abarca a los niños de 1 a 3 años y el tercer nivel comprende los niños de 3 a 4 años, existiendo en la actualidad un total de 40 niños, distribuidos en 4 aulas en la que son atendidos por un docente y tres auxiliares respectivamente.

El Centro Educativo Particular The Sunrise House se encuentra ubicado al Norte de la Ciudad de Quito, en la zona urbana, ubicado en Av. Rumipamba E2-80 y Av. República, dicho centro educativo fue creado el 7 de octubre del 2002 por el Ministerio de Bienestar Social, brindando una educación inicial en la jornada matutina, que comprende las edades entre 1 y 5 años, existiendo varios subniveles entre los cuales debe mencionarse el subnivel 1 inferior que comprende las edades entre 1 y 2 años, el sub nivel 1 superior que comprende las edades entre 2 a 3 años, el subnivel 2 superior que comprende las edades entre 4 a 5 años, existiendo en la actualidad 3 docentes ubicados de la siguiente forma uno por aula, además el centro educativo posee 2 docentes para actividades extracurriculares: 1 docente

de inglés y 1 docente de teatro, el total de estudiantes de la unidad educativa es de 30 niños.

2.3. Participantes

Los participantes del centro educativo Exploration Kids pertenecen al tipo de institución particular, urbana, contando con tres docentes pertenecientes al género femenino una de las docentes tiene una edad de 25 años, tres años de experiencia en instituciones educativas y ostenta a su haber un título profesional de tercer nivel en Parvularia, la segunda docente cuenta con una edad de 35 años, cinco años de experiencia en instituciones educativas y ostenta un título profesional de tercer nivel, la tercera docente cuenta al presente con una edad de 35 años, diez años de experiencia en instituciones educativas y un título profesional de tercer nivel, las docente investigadas poseen un contrato de trabajo indefinido.

Los participantes del centro educativo Sunrise House pertenecen al tipo de institución particular, urbana, contando con tres docentes pertenecientes al género femenino, la primer docente cuenta al presente con 25 años de edad y tres años de experiencia en instituciones educativas, contando con un título profesional de tercer nivel, la segunda docente cuenta al presente con 35 años de edad, cinco años de experiencia en instituciones educativas y posee un título profesional de cuarto nivel, la tercer docente tiene una edad de 45 años y trece de los mismos de experiencia laborando en instituciones educativas, además posee un título de profesora, las docente investigadas poseen un contrato de trabajo indefinido.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

Para comprender claramente lo que es el método en investigación científica es necesario estudiar la siguiente cita:

Ruiz, (2007) indica:

El método científico es el procedimiento planteado que se sigue en la investigación para descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos, para desentrañar sus conexiones internas y externas, para generalizar y profundizar los conocimientos así adquiridos, para llegar a demostrarlos con rigor racional y para comprobarlos en el experimento y con las técnicas de su aplicación” (p. 104)

El método científico es el procedimiento adecuado para lograr una investigación veras que abarque todos los procesos objetivos y que permita establecer conexiones tanto internas como externas de los conocimientos adquiridos pudiendo finalmente demostrar los objetivos de la presente investigación con la utilización de técnicas adecuadas para lograr una aplicación efectiva.

Es de vital importancia que los docentes en Ciencias de la Educación conozcan los diferentes ámbitos de la gestión legal que regulan y rigen su trabajo educativo, abarcando un código de ética educacional que rige el comportamiento y actitudes a seguir por el docente dentro y fuera del espacio educativo, destacándose la completa confidencialidad del educador ante datos e informaciones relacionados con sus estudiantes.

Por otro parte es un punto clave en la educación del Ecuador que es una sociedad pluricultural y pluriracial la total inexistencia de actitudes discriminatorias hacia estudiantes y docentes dados por raza, nacionalidad, religión o cultura, también es de vital importancia que se cree una cultura honesta en las que actitudes como favoritismo y soborno no encuentren cabida.

Desde el punto de vista de la planificación de docentes y estudiantes es imprescindible que las instrucciones y decisiones tomadas tanto por la dirección de la escuela y docentes se plasmen en documentos en los que se especifiquen los deberes y obligaciones de los diferentes actores del proceso de enseñanza – aprendizaje, elementos a ser utilizados, así como el papel a desempeñar por cada uno de los actores.

La existencia del PEI es el documento y herramienta en el cual se encuentran claramente señalados los planes, objetivos, perspectivas y proyecciones a ser alcanzadas por docentes y autoridades educativas, de forma tal que se logren resultados óptimos en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Con el objetivo de lograr un aprendizaje óptimo y de calidad los docentes deberán poner en práctica metodologías y estrategias pedagógicas revolucionarias y novedosas que garanticen un acercamiento entre docentes y estudiantes y la creación de un interés constantes de los alumnos por las materias impartidas.

Para lograr un liderazgo y comunicación de calidad docente, los educadores deberán ser capacitados constantemente en metodologías y estrategias de comunicación a través de las cuales incrementen sus habilidades educativas de forma tal que el docente pase a ser un elemento novedoso en el proceso de enseñanza–aprendizaje.

Método inductivo

El método inductivo es definido como:

“La inducción se refiere al movimiento del pensamiento que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general” (Ruiz , 2007, p. 122)

El método inductivo permitió pasar de un conocimiento particular a un conocimiento general que a su vez hizo posible realizar generalizaciones sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza–aprendizaje de los centros educativos EXPLOKIDS y SUNRISE HOUSE. En cuanto tiene que ver al análisis del entorno de la institución y el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El método es utilizado en el marco teórico, recabándose toda la información concerniente a la gestión legal, planificación, aprendizaje, liderazgo y comunicación, llevado a cabo por los docentes y confrontándolo con la información teórica de forma tal que se pudieron poner de manifiesto las fortalezas y debilidades en el método de trabajo de los docentes.

Método Descriptivo

La descripción como método investigativo es muy importante, razón por la cual es necesario conocer un concepto del mismo, por lo que se citará:

Strider, (2013) manifiesta:

La investigación descriptiva proporciona un perfil detallado de un evento, condición o situación utilizando métodos ya sea cuantitativos, cualitativos o una combinación de ambos. Las técnicas de recopilación de datos como la investigación de campo y los estudios de caso se utilizan para la investigación descriptiva cualitativa

El método descriptivo permitió la descripción, registro, análisis e interpretación de los resultados de los instrumentos aplicados en los centros educativos Exploration KIDS y Sunrise House, pudiendo ser constatada la naturaleza del trabajo investigativo y la composición o procesos que se siguen para elaborar y definir un concepto claro, acerca de la importancia del desempeño docente en el proceso de enseñanza–aprendizaje en los centros educativos Exploration Kids y Sunrise House.

Se tomaron en cuenta los datos del número de profesores, estudiantes, actividades realizadas con el objetivo de poder cuantificar el desempeño docente en los ámbitos de planificación, gestión legal, aprendizaje, liderazgo y comunicación.

Método analítico

El poder analítico del ser humano es importante al momento de realizar una investigación, en tal virtud se establece la siguiente definición:

“Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías” (Ruíz, 2010, p. 55).

El método analítico permitió durante la elaboración del marco teórico que el conocimiento no sea superficial y confuso a través del análisis de la materia e información obtenida de libros, tomando conceptos y tendencias de autores, mediante un proceso progresivo y sistemático, que estableció el camino a seguir en la investigación observando las características del desempeño docente en el proceso de enseñanza–aprendizaje de los centros educativos Exploration Kids y Sunrise House a través de la descomposición de las partes que integran su estructura observando, describiendo, realizando un examen crítico, enumerando las partes, ordenando y clasificando la información que se obtendrá.

Método sintético

El método sistémico es muy importante debido a que a través del mismo se logra relacionar elementos aislados, unificándolos y creando una teoría coherente, razón por la cual es necesario conocer la definición:

“El método sintético es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades” (Cabrero & Martínez, 2013)

No hay síntesis sin análisis sentencia Engels, ya que el análisis proporciona la materia prima para realizar la síntesis. Con este enfoque del método se estableció la síntesis del desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Exploration Kids Learning Center y en el Centro Educativo The Sunrise House, para proponer una alternativa de solución la que permita lograr un proceso de enseñanza–aprendizaje óptimo.

El método sintético fue utilizado en la elaboración de las conclusiones y recomendaciones luego de analizar los diferentes elementos tales como la teoría, instrumentos de trabajo y particularidades de los centros educativos.

Método estadístico

El método estadístico es el proceso de obtención, representación, análisis e interpretación de variables o valores numéricos relacionados con el proyecto de investigación con el objetivo de facilitar la comprensión del mismo y garantizar una toma de decisiones óptimas, de ahí la importancia de analizar la siguiente cita:

“El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación.

Las características que adoptan los procedimientos propios del método estadístico dependen del diseño de investigación seleccionado para la comprobación de la consecuencia verificable en cuestión.

El método estadístico tiene las siguientes etapas: Recolección (medición), Recuento (cómputo), Presentación, Síntesis, Análisis” (Reynaga, 2011)

El método estadístico se aplicó en la recolección de datos mediante la utilización del cuestionario ad hoc, registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula, de forma tal que posibilitaron la organización de los mismos de forma óptima y organizada posibilitando el uso de instrumentos de organización y facilitando los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

Método hermenéutico

Para comprender de mejor manera lo que es el método hermenéutico se considera la siguiente cita:

Laritsa., (2009) afirma:

El método hermenéutico es la tendencia filosófica que trata de explicar científicamente las relaciones entre los hechos y los diferentes contextos de forma tal que se logre una interpretación lógica de los mismos, utilizando la interpretación humana, la verdad basada en hechos y la renovación de todos los elementos. (p. 73)

El método hermenéutico posibilitó la correcta recolección e interpretación de fuentes bibliográficas a partir de las cuales se elaboró el marco teórico, haciendo posible el análisis

de las informaciones empíricas recabadas amparándose en la información colectada en el marco teórico.

2.4.2. Técnicas

Las técnicas investigativas están conformadas por un conjunto de elementos derivados de la observación con el objetivo de captar toda la información posible y datos de importancia que faciliten la materialización de la investigación, evidenciándose lo anteriormente expuesto en la siguiente cita:

Stogdill, (1999) explica:

Es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cual se efectúa el método y solo se aplica a una ciencia. La diferencia entre método y técnica es que el método el conjunto de pasos y etapas que debe cumplir una investigación y este se aplica a varias ciencias mientras que técnica es el conjunto de instrumentos en el cual se efectúa el método (p. 74)

Se pone de manifiesto que la técnica está englobada dentro del método siendo la técnica el conjunto de instrumentos y medios los cuales hacen posible llevar a cabo una investigación científica de forma metódica y organizada propiciando resultados que avalan los objetivos de la investigación.

Para la recopilación bibliográfica se utilizó como técnica la lectura, a través de la cual se logró conocer, analizar y recopilar los aportes teóricos, conceptuales y metodológicos que permitieron ampliar los horizontes y conocimientos acerca del ámbito legal, planificación, aprendizaje, liderazgo y comunicación.

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos son las técnicas utilizadas a través de las cuales se logró un grado de comprensión y síntesis de los diferentes conocimientos teóricos y conceptuales que permitieron la comprensión y entendimiento de los mismos con facilidad.

Finalmente el resumen o paráfrasis se utilizó con el objetivo de abreviar información obtenida de textos originales que permiten potenciar y facilitar la comprensión de los diferentes temas de forma tal que dichos resúmenes pudieron ser redactados con la exactitud requerida en la investigación.

Dentro de las técnicas de campo se utilizó la observación pues permitió abarcar diversos aspectos por medio de las sensaciones visuales, auditivas y táctiles, ya que se visitaron los centros educativos ayudando a mantener una relación con los docentes.

2.4.3. Instrumentos

Los instrumentos son herramientas tales como cuestionarios y registros de observación que permiten lograr mejores resultados en el desempeño de la actividad realizada y un mayor conocimiento y familiarización en los ámbitos en los cuales se desenvuelve la investigación.

Para la realización de la investigación se utilizó el cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

El cuestionario es la herramienta elaborada por el investigador el cual se ajusta a los estándares y criterios del desempeño docente propuesto por el Ministerio de Educación, tomándose en cuenta las competencias profesionales adquiridas por los docentes a lo largo de su formación académica.

El objetivo del cuestionario está dado por lograr una identificación clara y exacta del desempeño docente en ámbitos de gestión, legales, de planificación, curriculum, aprendizaje, liderazgo y comunicación con la finalidad de lograr establecer el nivel de gestión docente alcanzado y como resultado poner en práctica estrategias y medidas que permitan el mejoramiento del mismo.

La estructura del cuestionario está dada en dos partes, la primera toma en cuenta todos los aspectos concernientes al centro educativo tales como nombre, tipo y ubicación geográfica, además de datos concernientes a los docentes tales como sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en la cual se desempeñó, modalidad de trabajo y relación laboral del docente.

La segunda parte del cuestionario abarca la autoevaluación del desempeño docente la cual está conformada por cuatro ámbitos que toman en cuenta cuatro aspectos como la frecuencia en la cual ponen de manifiesto el cumplimiento de las diferentes actividades y niveles de desarrollo del docente, en segundo lugar se toma en cuenta la importancia, la cual refleja el grado de compromiso del docente con la actividad que desempeña en el centro educativo y finalmente se toma en cuenta el nivel de conocimiento, el cual refleja el conocimiento, habilidades y destrezas expuestas por el docente en la gestión educativa.

Entre los ámbitos que evalúa el cuestionario se encuentra la gestión legal que engloba los diferentes aspectos del marco legal educativo así como la aplicación de los mismos en la gestión educativa.

La gestión de planificación institucional y curricular es otro ámbito evaluado en el cuestionario que toma en cuenta el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.

Otro ámbito evaluado en el cuestionario es la gestión del aprendizaje en la que se refleja el nivel de conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas por el docente en el proceso didáctico.

El último ámbito evaluado por el cuestionario es la gestión de liderazgo y comunicación en el cual se toma en consideración aspectos como la interacción e interrelación del docente en el aula y entorno educativo.

El registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula, se elaboró a partir de fundamentos estándares de gestión de aprendizaje de los docentes propuesto por el Ministerio de Educación, haciendo uso de las destrezas, habilidades y competencias adquiridas por los docentes durante el estudio de la carrera de Ciencias de la Educación.

El registro de observación tiene como objetivo lograr una identificación exacta de la gestión de aprendizaje, liderazgo y comunicación llevada a cabo por el docente en el aula con la finalidad de lograr un pensamiento crítico y actualizado del proceso didáctico pedagógico de forma tal que se logren adquirir nuevas herramientas que faciliten la práctica educativa.

2.5. Recursos

Los recursos utilizados para la realización de la investigación fueron humanos, institucionales, materiales y económicos.

2.5.1. Talento Humano

Los recursos humanos que colaboraron utilizados en la presente investigación fueron conformados por: investigadora, tres docentes y un director, de la Unidad Educativa Exploration Kids, tres docentes y un director del Centro Educativo Sunrise House, y finalmente una tutora y el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.5.2. Institucionales

Los recursos institucionales utilizados en la presente investigación se deben destacar la Universidad Técnica particular de Loja, la Unidad educativa Exploration Kids, el Centro Educativo Sunrise House.

2.5.3. Materiales

Los recursos materiales utilizados en la presente investigación son: lapiceros, borradores, lápices, tinta para impresora, resmas de papel bond, libros de consulta, computadora portátil, flash memory, internet, copias, entre otros recursos utilizados.

2.5.4. Económicos

Rubro	Valor
Computadora portátil	500 dólares
Impresiones	180 dólares
Copias	100 dólares
Material de escritorio	150 dólares
Internet	150 dólares
Flash memory	10 dólares
Movilización	150 dólares
Guía	30 dólares
Libros	120 dólares
Anillados	35 dólares
Cd	10 dólares
Total	1435 dólares

Elaborado por: Susana Ramírez

2.6. Procedimiento

El procedimiento metodológico necesita de una serie de pasos que faciliten una mejor recolección y sistematización de la información.

Se procedió en primer lugar a la selección de los centros educativos en los cuales se realizaron las encuestas a los docentes, tomándose en cuenta que dichos centros educativos está legalmente reconocidos por el Ministerio de Educación, estando los mismos ubicados en zonas urbanas perteneciendo al tipo de educación particular con jornada de trabajo matutina, código de ética, plan estratégico.

La Unidad Educativa Particular Exploration Kids Learning Center se encuentra ubicada al Norte de la Ciudad de Quito, en la zona urbana, ubicado en Av. Francisco Casanova N35 - 112 y Portugal. El Centro Educativo Particular The Sunrise House se encuentra ubicado al Norte de la Ciudad de Quito, en la zona urbana, ubicado en Av. Rumipamba E2-80 y Av. República, existiendo un horario de atención al público desde las 9 a.m. hasta la 1 p.m.

Una vez recolectada toda la información se procedió a la presentación a las autoridades de los centros educativos de la carta enviada por las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja. En la cual quedaron claramente establecidos los objetivos y trabajos a realizar en la institución de forma tal que se logró dar a conocer claramente el objetivo de la investigación así como la importancia de la misma.

Se procedió a solicitar una breve reseña histórica de los centros educativos, estableciendo que la Unidad Educativa Particular Exploration Kids Learning Center fue creada en el año 2002 por el Ministerio de Bienestar Social, brindando una educación inicial en jornada matutina, que comprende las edades entre 0 y 4 años, existiendo 3 niveles, el primero de 0 a 1 año, el segundo nivel abarca a los niños de 1 a 3 años y el tercer nivel comprende los niños de 3 a 4 años, existiendo en la actualidad un total de 40 niños, distribuidos en 4 aulas en la que son atendidos por un docente y tres auxiliares respectivamente.

Mientras que el Centro Educativo Particular The Sunrise House fue creado el 7 de octubre del 2002 por el Ministerio de Bienestar Social, brindando una educación inicial en la jornada matutina, que comprende las edades entre 1 y 5 años, existiendo varios subniveles entre los cuales debe mencionarse el subnivel 1 inferior que comprende las edades entre 1 y 2 años, el sub nivel 1 superior que comprende las edades entre 2 a 3 años, el subnivel 2 superior que comprende las edades entre 4 a 5 años, existiendo en la actualidad 3 docentes ubicados de la siguiente forma uno por aula, además el centro educativo posee 2 docentes para actividades extracurriculares: 1 docente de inglés y 1 docente de teatro, el total de estudiantes de la unidad educativa es de 30 niños.

Para la realización de la investigación se utilizó el cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, en la Unidad Educativa Particular Exploration Kids Learning Center se investigó a tres docentes, mientras que en el Centro Educativo Particular The Sunrise House se investigó a 2 docentes.

Por otra parte se utilizó el registro de observación, el cual tuvo como objetivo lograr una identificación exacta de la gestión de aprendizaje, liderazgo y comunicación llevada a cabo por el docente en el aula con la finalidad de adquirir nuevas herramientas que faciliten la práctica educativa. Observando el cumplimiento de las orientaciones dirigidas a la observación del cuestionario y registro de observación se procedió a la fotocopia de la carta autorizada por el director a ser presentada a los profesores a ser entrevistados y cuyas clases serán observadas.

Se realizaron 5 fotocopias de los cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente y 20 fotocopias de los registros de observación a través de los cuales se pudieron tomar las observaciones de cuatro clases por cada profesor.

Luego se solicitó a cada docente la asignación de un día y hora en las cuales los docentes pudieran dar respuesta a los cuestionarios, habiéndose leído detenidamente los cuestionarios días anteriores a la aplicación del mismo. Se procedió a una revisión detenida de los registros de observación, lográndose identificar las características principales a ser observadas en el ámbito de gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación llevada a cabo por los docentes.

Una vez cumplida la fecha acordada con los docentes para la aplicación de los cuestionarios de autoevaluación con los docentes, los mismos fueron entregados aclarando su carácter anónimo y cualquier tipo de dudas que pueda surgir, de forma tal que los docentes puedan llenar los mismos tomando en cuenta aspectos como la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

Para la observación de las actividades llevadas a cabo por el docente en el aula se utilizó un periodo que abarcó cuatro clases haciendo gala de ética, profesionalidad, ubicándose en un lugar en el que no afecte el normal decursar de la clase pero que al mismo tiempo facilite completar los datos del registro de observación y observar detalladamente la actividad del docente, identificándose todas las acciones que el mismo lleve a cabo.

Para lograr un desenvolvimiento adecuado de la investigación se utilizó la ayuda de la bibliografía más reciente y aquella de uso obligatorio por su valor e importancia dentro del tema, además se utilizaron las asesorías presenciales las cuales permitieron reconocer e identificar las fortalezas y debilidades así como posibles alternativas o soluciones a la problemática investigada, para lo que se realizó una minuciosa recolección de datos de los cuales se derivó la información necesaria a partir de la que se tabuló, organizó, analizó e interpretó la misma para lograr conclusiones y recomendaciones que incidan en forma positiva en el mejoramiento de los resultados del desempeño profesional docente en el proceso de enseñanza–aprendizaje de los Centros educativos Exploration Kids y Sunrise House.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,50	85%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	5,25	53%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	4,75	48%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	7,50	75%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,00	70%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	7,50	75%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,25	83%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,50	85%
TOTAL		57,25	
PROMEDIO		7,16	72%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

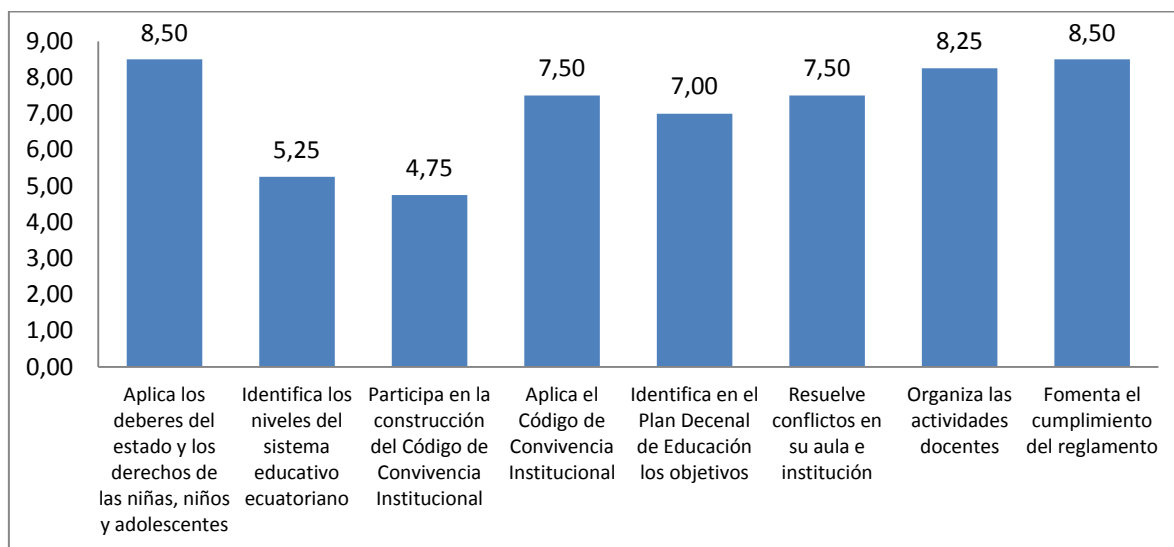


Figura 1 Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran satisfactorios en la mayoría de los indicadores, al ser realizado el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.3. (Participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional) obtuvo una frecuencia de 4.75, mientras que el indicador 1.1. (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) logró una frecuencia de 8.50 puntos, valor que se representa elevado con

respecto a los demás indicadores, de lo anteriormente expuesto se deduce que los docentes evaluados no participan en la creación del Código de convivencia institucional Ruano, (2012), al referirse a la importancia de la convivencia institucional establece “la convivencia no debe ser aislada, al contrario debe ser participativa y eficaz de tal forma que todos se sientan parte de la institución” (p. 45), evidenciándose una violación a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,65	87%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,00	70%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,20	82%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,00	80%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	6,50	65%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	5,80	58%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,25	73%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
TOTAL		60,40	
PROMEDIO		7,55	76%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

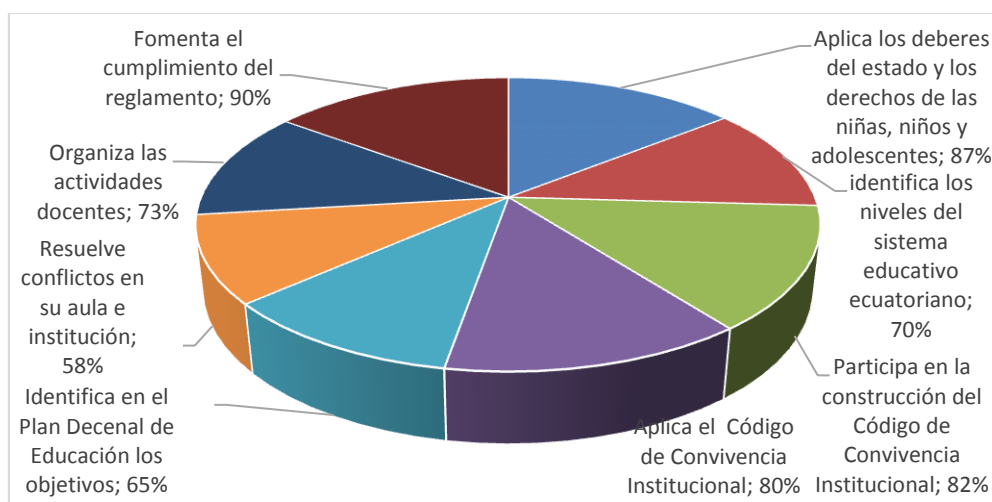


Figura 2 Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Después de aplicar el instrumento a los docentes investigados se obtuvieron resultados mayormente satisfactorios en cada uno de los indicadores, al realizarse la comparación

jerárquica destacó el indicador 1.6. (Resuelve conflictos en su aula e institución), el mismo que presentó una frecuencia de 5.8 y el indicador 1.1. (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) logró una frecuencia de 8.65 puntos, elevada en consideración de los demás indicadores, situación a partir de la cual se deduce que los docentes sienten poco deseo de organizar sus actividades profesionales, lo cual a decir de Autor Ortega (2001) por su parte manifiesta que: “ Existe una demonización de los conflictos en el aula o institución educativa asociada indiscriminadamente a conductas indeseables, a veces delictivas. Pero el conflicto es también confrontación de ideas, creencias, valores, opiniones, estilos de vida, pautas de comportamiento, entre otros. Que en una sociedad democrática que se rige por el diálogo y la tolerancia encuentra su espacio y ámbito de expresión” (p. 10), lo anteriormente expuesto ratifica que en la actualidad los docentes poseen el conocimiento pedagógico así como las estrategias metodológicas que les permiten dar resolución de forma satisfactoria a los diferentes conflictos que puedan afectar la disciplina en el aula o en la institución, pero a pesar de contar con esas herramientas no se sienten motivados a solucionar el conflicto, sino que esperan la intervención de una autoridad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7,50	75%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,50	75%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	5,00	50%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,00	80%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,00	70%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	6,00	60%
1.7	Organiza las actividades docentes	5,75	58%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,00	80%
	TOTAL	54,75	
	PROMEDIO	6,84	68%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

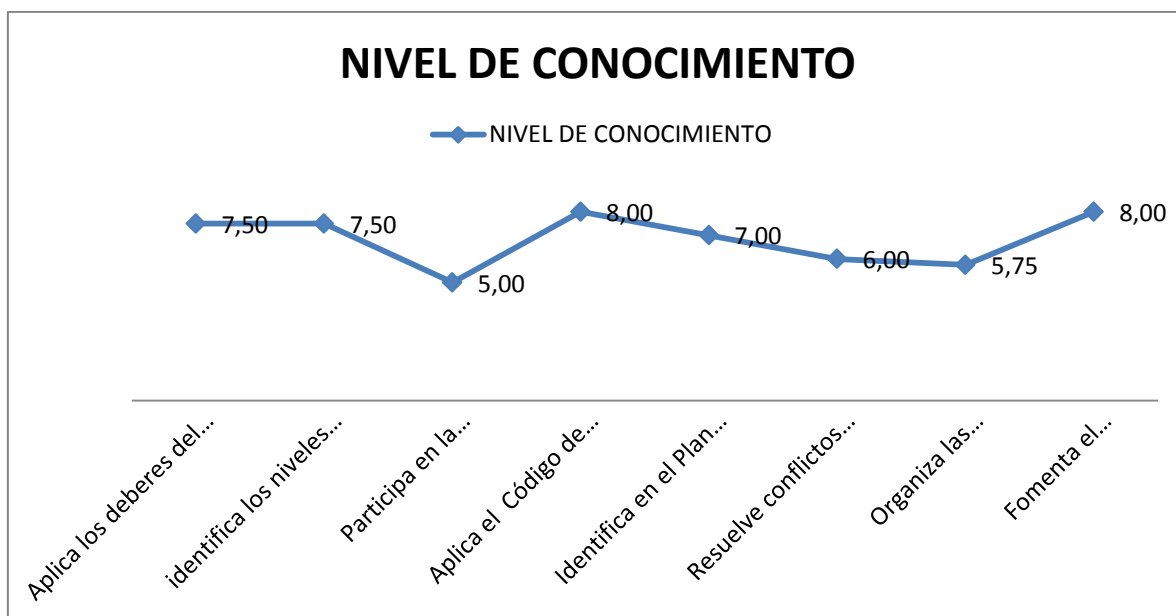


Figura 3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran mayormente satisfactorio en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación jerárquica el indicador 1.7 (Organiza las actividades docentes) presentó una frecuencia de 5.75 puntos, y el indicador 1.3. (Participa en la construcción del Código de convivencia) y 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento), presentaron una frecuencia de 8.0 puntos, lo cual denota un número elevado con respecto al resto de los indicadores, de lo anteriormente expuesto se deduce que los docentes poseen poco interés por organizar sus actividades, lo que altera la planificación de la institución, la autora Rosa Barros (2011), afirma: “La planificación es la parte medular de la clase ya que sin ella toda actividad carecería de lógica y por ende de aprendizaje” (p. 69), tal afirmación se pone de manifiesto en la presente investigación al quedar demostrado que los docentes prestan toda la atención a la planificación de las clases con el objetivo de propiciar un proceso de enseñanza–aprendizaje óptimo y de calidad.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7,00	70%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7,75	78%
2.3	Participa en la ejecución del POA	5,50	55%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	6,00	60%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	4,85	49%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	6,00	60%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,25	73%
2.8	Utiliza el PAA	6,75	68%
2.9	Construye una planificación de clase	8,00	80%
2.10	Planifica la clase	9,50	95%
2.11	Utiliza el PEI	7,25	73%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,50	85%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,00	80%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,50	75%
2.15	Incorpora el PAA	7,75	78%
TOTAL		107,60	
PROMEDIO		7,17	72%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

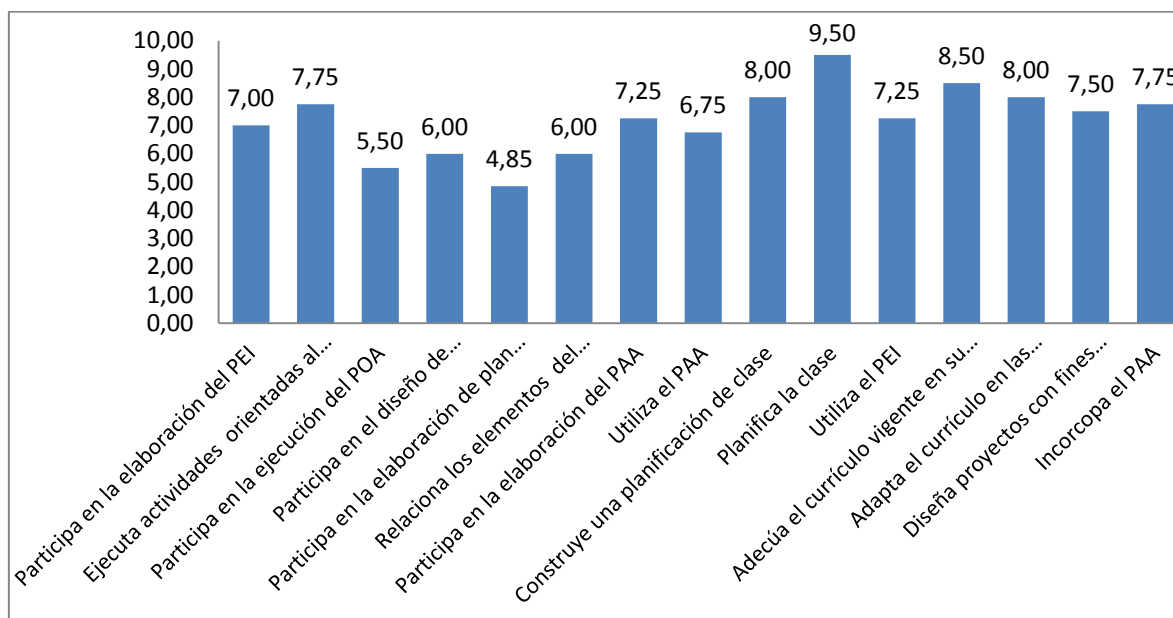


Figura 4 Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Al aplicar el instrumento a los docentes investigados los resultados obtenidos se revelaron mayormente satisfactorios en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación

jerárquica el indicador 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) presentó una frecuencia de 4.85 puntos y el indicador 2.12 (Adecúa el currículo vigente en su aula) presentó una frecuencia de 8.50 puntos, la cual es elevada al ser comparada con el resto de los indicadores, de lo anteriormente expuesto se deduce que la seguridad de los niños, docentes y personal que labora en las instituciones educativas se encuentra en manos de terceras personas, al respecto el Dr. Alvarez (2006) afirma “La existencia de un plan de reducción de riesgos y seguridad integral hará posible que todos los integrantes de la institución educativa conozcan los lugares de reunión, medidas a ser adoptadas y actitudes ante diferentes desastres”, por lo que deduce que al no participar en la elaboración de plan de gestión de riesgos muchos docentes desconocen los sitios seguros, exponiendo a sus estudiantes a posibles daños en situaciones de desastre.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7,00	70%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,25	83%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,75	78%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	6,25	63%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	5,00	50%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	6,00	60%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,00	70%
2.8	Utiliza el PAA	6,50	65%
2.9	Construye una planificación de clase	7,75	78%
2.10	Planifica la clase	8,25	83%
2.11	Utiliza el PEI	7,75	78%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,50	85%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	7,25	73%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,50	95%
2.15	Incorpora el PAA	8,50	85%
TOTAL		111,25	
PROMEDIO		7,42	74%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

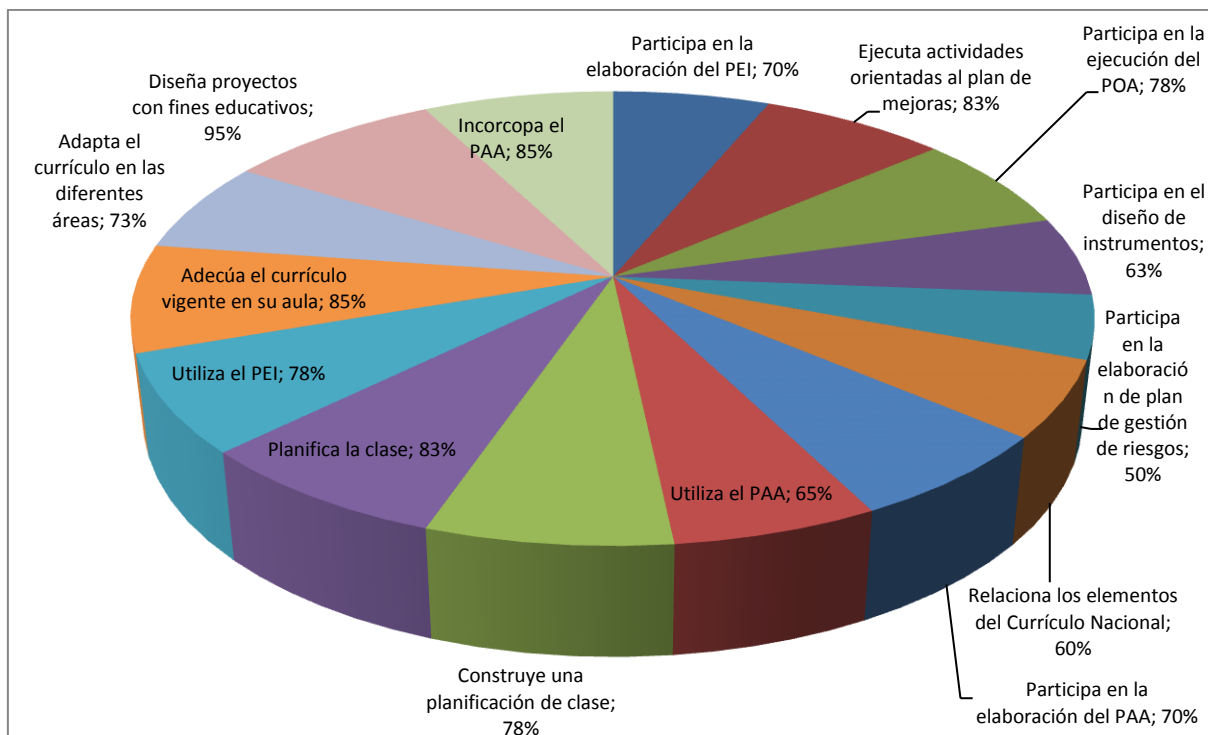


Figura 5 Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestra mayormente satisfactorio en cada uno de los indicadores, al realizarse la comparación jerárquica el indicador 2.5. (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) obtuvo una frecuencia de 5 puntos, de lo anteriormente expuesto se deduce que los docentes evaluados no poseen un amplio nivel de conocimiento acerca de la prevención en caso de riesgo, Belisario (2009) establece “La inexistencia de un plan de reducción de riesgos y seguridad integral para el Taller Escuela San Patricio, es actualmente una problemática que afecta la seguridad así como integridad física de los estudiantes de dicho instituto educativo, dada la falta de información por parte de las autoridades a los docentes del plantel de los posibles riesgos que afecten dichas instalaciones así como las medidas preventivas a ser tomadas con vistas a reducir daños y pérdidas tanto humanas como materiales, por otra parte tampoco se contempla un plan de medidas recuperativas ante la existencia de desastres naturales” (p. 86), lo anteriormente expuesto ratifica la necesidad de la participación de los docentes en la elaboración del plan de gestión de riesgos, dado que la vida de sus estudiantes depende del conocimiento que posean.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,00	80%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,25	83%
2.3	Participa en la ejecución del POA	5,75	58%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	6,50	65%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	6,00	60%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	6,00	60%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,00	80%
2.8	Utiliza el PAA	8,00	80%
2.9	Construye una planificación de clase	8,25	83%
2.10	Planifica la clase	8,50	85%
2.11	Utiliza el PEI	8,25	83%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,75	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,50	85%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,75	78%
2.15	Incorpora el PAA	8,00	80%
TOTAL		114,50	
PROMEDIO		7,63	76%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

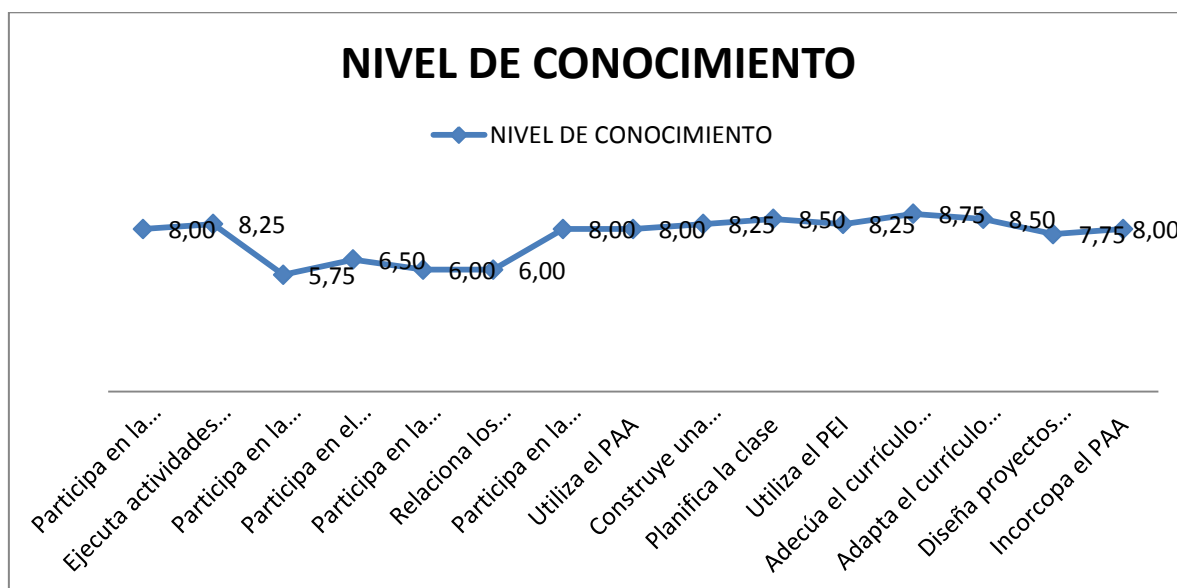


Figura 6 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos a través del instrumento aplicado a los docentes investigados arrojan resultados mayormente satisfactorios para cada uno de los indicadores, al realizarse la comparación jerárquica el indicador 2.5 (Participa en la ejecución del POA) obtuvo una

frecuencia de 5.75 punto y el indicador 2.12 (Adecúa el currículo vigente en su aula) obtuvo una frecuencia de 8.75 puntos, desprendiéndose de la presente información que el nivel de conocimiento que poseen los docentes en el ámbito de la planificación para su desempeño docente no se destaca en la ejecución del POA, lo que constituye un freno en el desarrollo de las instituciones educativas, el autor Carlos Rivas (2012) afirma: “El diseño de la planificación es la etapa más importante de la educación ya que de la misma parten los conocimientos y actitudes a adquirir diariamente no solo por el estudiante sino por el docente” (p. 83), quedando de manifiesto que la planificación y la creación de proyectos tales como el POA son herramientas invaluable tanto para el aprendizaje de los estudiantes como el desempeño docente y es ahí donde se debe incentivar al docente para su participación activa.

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 del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,25	83%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,50	85%
3.3	Fundamenta su práctica docente	6,00	60%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,75	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	7,75	78%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	6,50	65%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	6,50	65%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,00	80%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,50	85%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,00	80%
	TOTAL	76,75	
	PROMEDIO	7,68	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

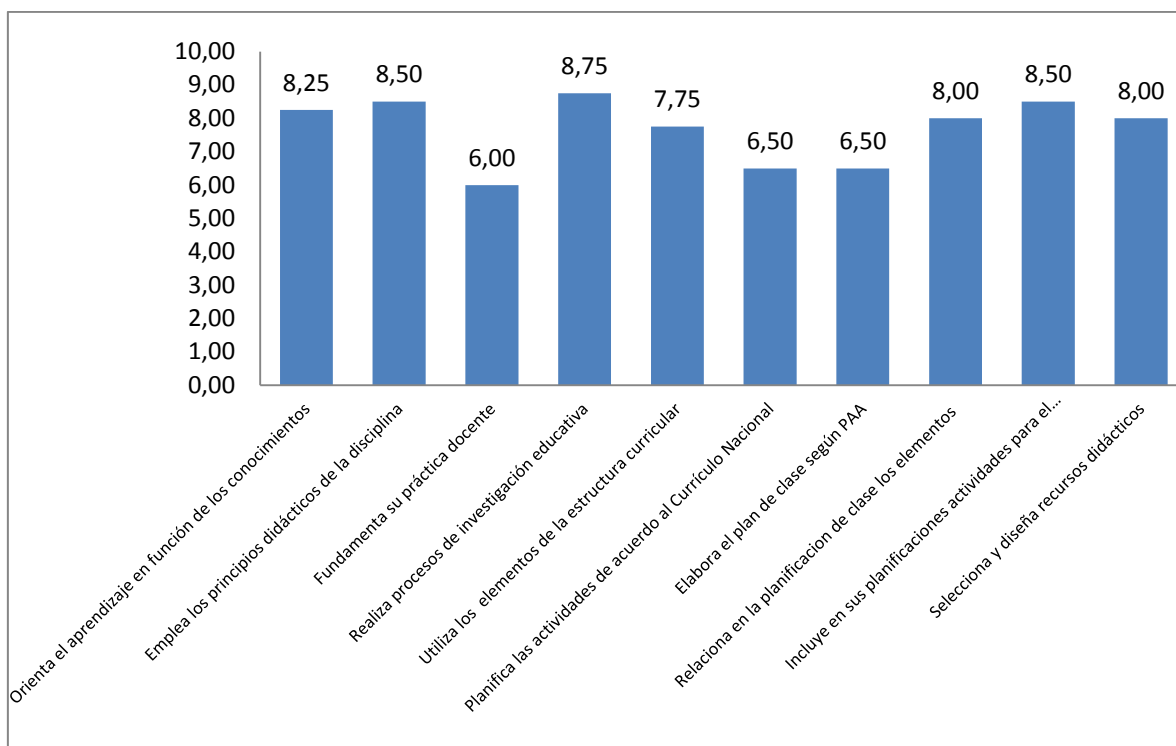


Figura 7 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploración Kids y Sunrise House

Análisis e Interpretación

Al aplicarse los instrumentos investigativos a los docentes investigados los resultados arrojados ponen de manifiesto frecuencias mayormente satisfactorias para los indicadores expuestos, al llevarse a cabo una comparación jerárquica de los mismos los indicadores 3.3 (Fundamenta su práctica docente) presentó una frecuencia de 6 puntos y el indicador 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa) obtuvo una frecuencia de 8.75, evidenciándose que el nivel de frecuencia del desempeño profesional así como la sección planificación del proceso de enseñanza–aprendizaje se dirige a lograr una orientación óptima del aprendizaje en función de los conocimientos sin tomar en consideración una mejor práctica docente, Iván Álvarez (2011), afirma: “La práctica docente no debe ser un requisito sino que además debe ser comprendida como una forma de entendimiento de la realidad diaria del docente que forma el carácter y reafirma el deseo de ser docente” (p. 104), siendo evidente que la práctica docente debe ser considerada un elemento clave para lograr un proceso de enseñanza–aprendizaje óptimo y de calidad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,75	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,00	80%
3.3	Fundamenta su práctica docente	7,00	70%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,50	85%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,00	80%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7,25	73%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	6,50	65%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	7,50	75%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	7,75	78%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	6,00	60%
TOTAL		75,25	
PROMEDIO		7,53	75%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

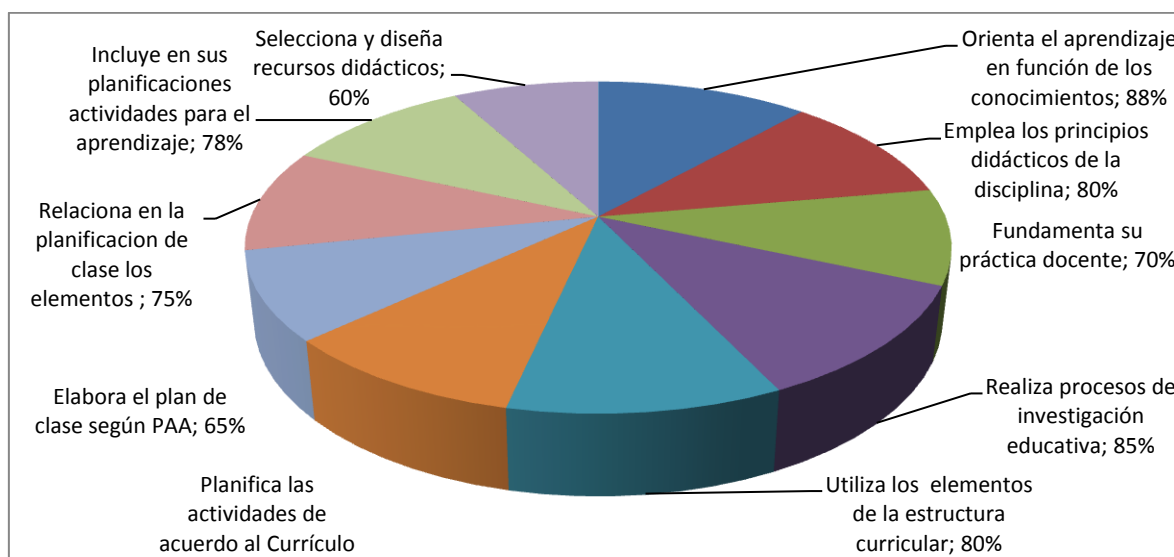


Figura 8 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento investigativo a los docentes evidencian resultados mayormente satisfactorios en cada uno de los indicadores, el indicador 3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos) obtuvo una frecuencia de 6.00, mientras que el indicador 3.1 (Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos) logró una frecuencia de 8.75 puntos, pudiéndose constatar que el nivel de importancia del desempeño profesional, así como la planificación del proceso de enseñanza–aprendizaje no es llevado a cabo con mayor énfasis en la selección y diseño de los recursos didácticos por

parte de los docentes, Ruano (2012), define a los recursos como: “Se puede definir como recurso didáctico a los medios utilizados por el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje con vistas a dar apoyo y complemento a este proceso u orientarlos hacia el cumplimiento de los objetivos educativos” (p. 54), de lo anteriormente expuesto se puede deducir la importancia para un desempeño óptimo del docente así como para el proceso de enseñanza-aprendizaje de la selección, diseño y uso de los recursos didácticos adecuados.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	7,75	78%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,00	80%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,00	80%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,50	85%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	7,00	70%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7,00	70%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	7,75	78%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,75	88%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	6,00	60%
TOTAL		77,75	
PROMEDIO		7,78	78%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

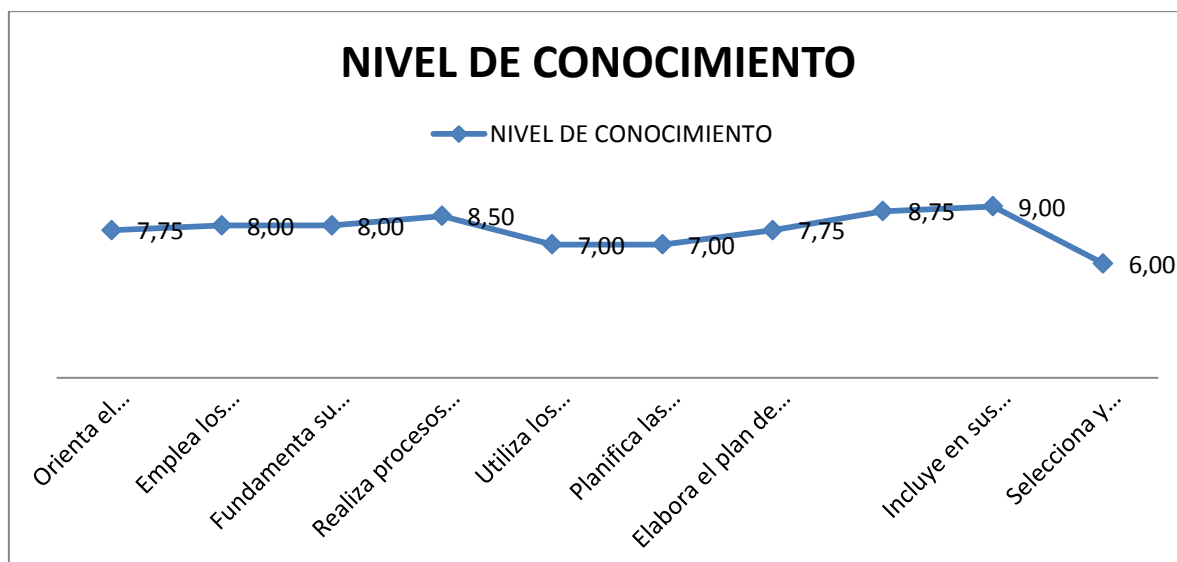


Figura 9 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran satisfactorios en la mayoría de los indicadores, al ser realizado el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos) obtuvo una frecuencia de 6 puntos, mientras que el indicador 3.8 (Relaciona en la planificación de clase los elementos) obtuvo una frecuencia de 8.75 puntos, Ruano (2012) indica “La utilización sistemática de los recursos didácticos posibilita al docente hacer menos monótonas sus clases, captar la atención de los estudiantes y adaptar de forma eficaz el contenido docente que imparte a los estudiantes a sus intereses y medio circundante” (p. 57), destacándose de esta forma la labor y desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza–aprendizaje a través del diseño de recursos didácticos que garanticen la agilidad del proceso de enseñanza–aprendizaje, razón por la cual es necesario que el docente se involucre en la creación y selección adecuada de los recursos didácticos ya que solo de esa forma se podrá obtener mejores resultados en el proceso de enseñanza–aprendizaje.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	8,42	90%	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,75	8,20	88%	82%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,25	8,26	83%	83%
	TOTAL	26,00	24,88		
	PROMEDIO	8,67	8,29	87%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

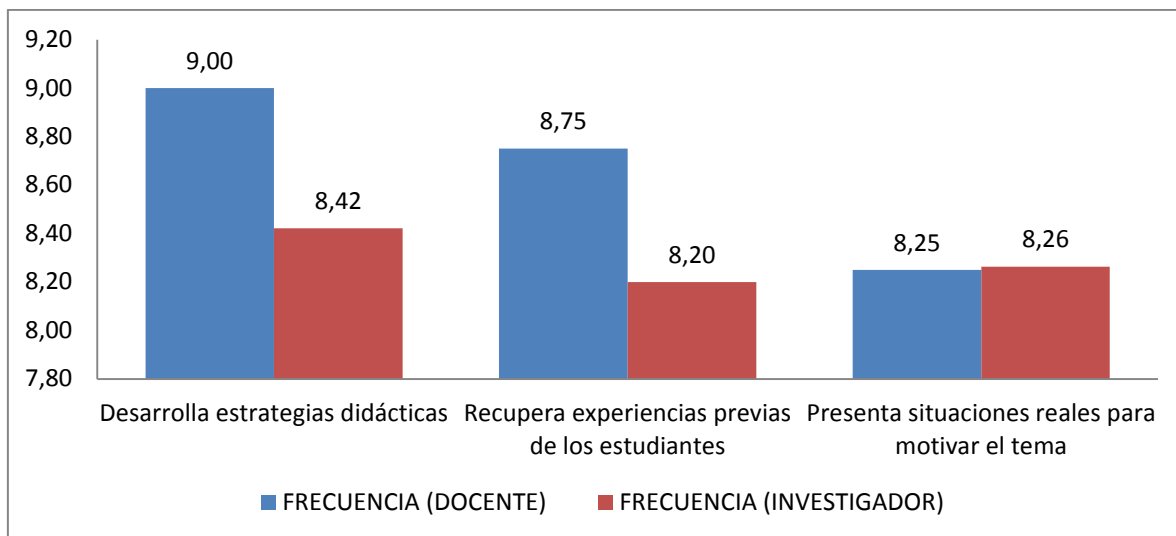


Figura 10 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (INICIO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Con la aplicación del instrumento a los docentes investigados se arrojaron resultados que muestran mayormente satisfactorio cada uno de los indicadores, al realizarse la comparación jerárquica destacó el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema), el mismo que presentó una frecuencia de 8.25 para docentes y de 8.26 para el investigador y el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) logró una frecuencia de 9.00 puntos para docentes y de 8.42 para el investigador, Gallardo (2010), afirma: “La motivación es la forma de lograr satisfacer las expectativas de los docentes y estudiantes ya que por medio de ella se mantiene vivo el interés de quien enseña y aprende” (p. 39), se evidencia que uno de los elementos de mayor trascendencia en el proceso de enseñanza–aprendizaje que permite la adquisición de nuevas habilidades cognitivas tanto en docentes como estudiantes es la motivación que exista sobre el tema impartido.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,50	8,05	85%	81%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,00	8,15	80%	82%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,67	7,60	87%	76%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7,50	8,42	75%	84%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	7,00	8,20	70%	82%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	7,75	7,70	78%	77%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	6,50	7,00	65%	70%
TOTAL		53,92	55,12		
PROMEDIO		7,70	7,87	77%	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

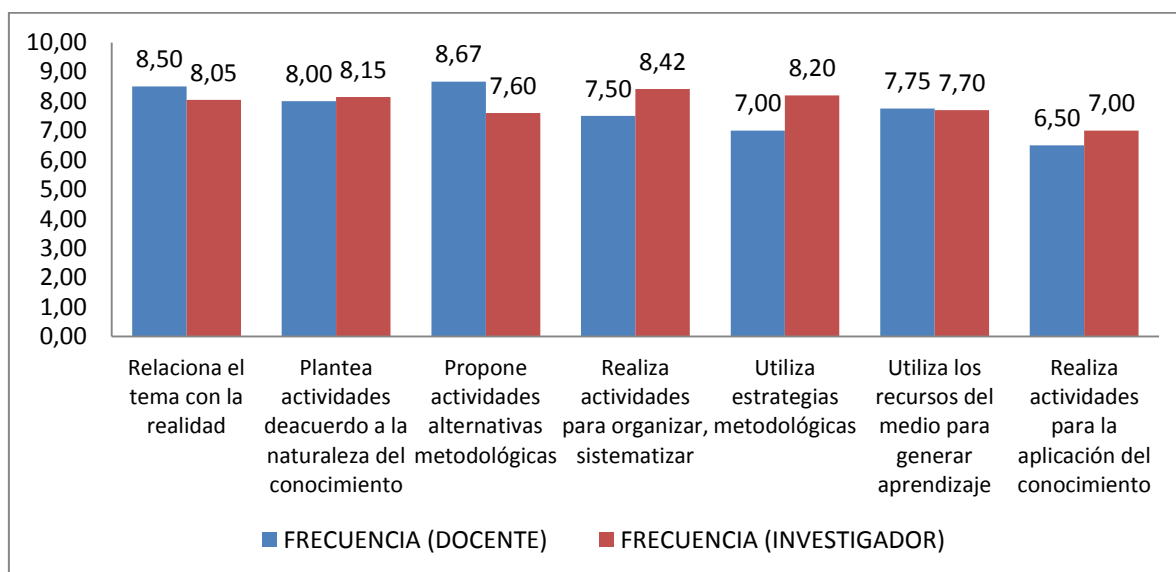


Figura 11 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (DESARROLLO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran mayormente satisfactorios en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación jerárquica el indicador 3.12.7. (Realiza actividades para la aplicación del

conocimiento) presentó una frecuencia de 6.50 puntos, para los docentes 7 puntos para el investigador, mientras que el indicador 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad) presenta una frecuencia de 8.50 para el docente y el indicador 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar) obtuvo una frecuencia de 8.42 para el investigador, deduciendo que tanto el docente como el investigador no aplican actividades que permitan desarrollar el conocimiento adquirido, lo cual perjudica al proceso de enseñanza - aprendizaje, Hidalgo (2012), establece que: “La realización de actividades que permitan aplicar los conocimientos adquiridos son los que determinan el éxito del aprendizaje” (p. 28), lo que denota la importancia de realizar actividades que permitan desarrollar los conocimientos que se adquieren en todas las etapas de la vida estudiantil.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,00	7,60	80%	76%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,50	7,70	85%	77%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	7,50	80%	75%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	7,25	8,05	73%	81%
TOTAL		31,75	30,85		
PROMEDIO		7,94	7,71	79%	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

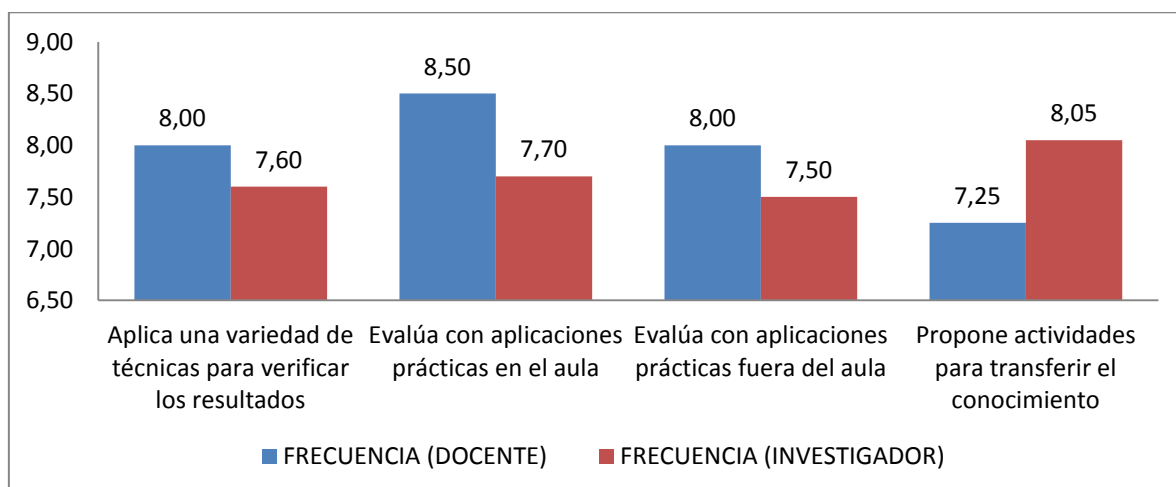


Figura 12 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (EVALUACIÓN)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Al aplicar el instrumento a los docentes investigados los resultados obtenidos se revelaron mayormente satisfactorios en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación jerárquica el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) presentó una frecuencia de 7.25 puntos y el indicador 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) presentó una frecuencia de 9.40 puntos para los docentes, de lo anteriormente expuesto se deduce que los docentes de los centros educativos no generan actividades en las cuales los niños puedan transferir los conocimientos adquiridos, Falcón (2007) afirma: "La práctica del conocimiento genera habilidades y destrezas que sin darse cuenta pasan a ser parte de la cotidianidad del ser humano" (p. 67), lo anteriormente expuesto reafirma la importancia de la práctica y la transferencia del conocimiento en todos los ámbitos.

En lo referente al investigador los resultados se muestran mayormente satisfactorios en la mayoría de indicadores, con la realización de la comparación jerárquica se destaca el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) presentó una frecuencia de 7.50 puntos y el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) que presentó una frecuencia de 8.05 puntos, se evidencia que los docentes no crean actividades en los que los niños puedan aplicar sus conocimientos fuera del aula de clase , la investigadora Susana Yáñez (2013) por su lado confirma el indicador explicando: "La transferencia del conocimiento debe ser entendida como la habilidad de impartir clases fuera del aula de clase, es el don divino de heredar a otros lo poco que se y lo mucho que desconozco" (p. 94), evidenciando de esta forma la necesidad de evaluar las acciones dentro y fuera del aula de clase.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,67	8,29	87%	83%
3.12	DESARROLLO	7,70	7,71	77%	77%
3.13	EVALUACIÓN	7,94	7,84	79%	78%
	TOTAL	24,31	23,84		
	PROMEDIO	8,10	7,95	81%	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

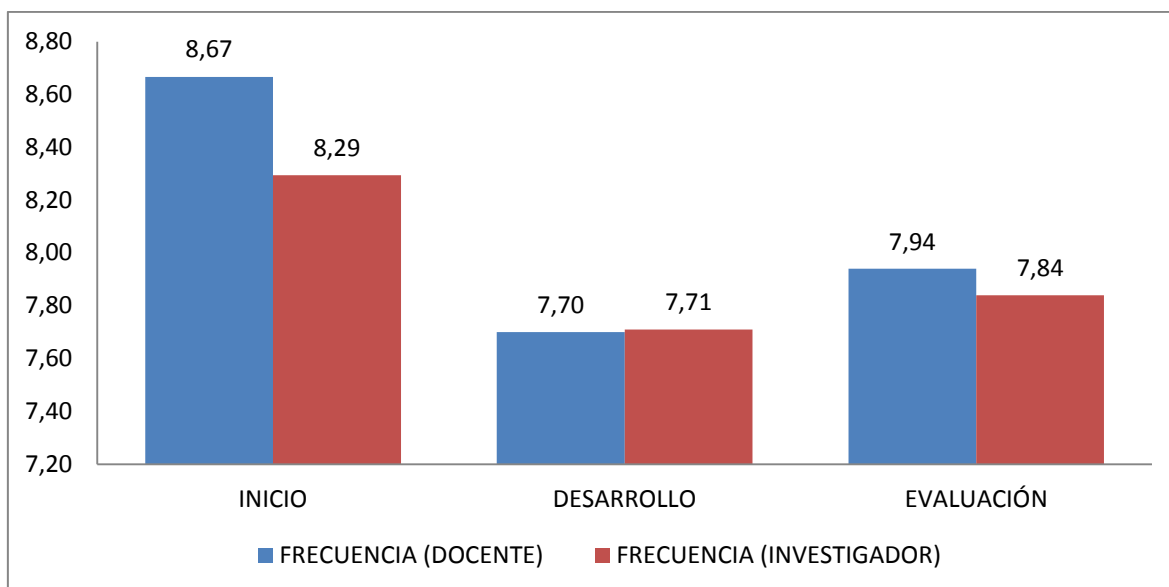


Figura 13 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos como consecuencia de la aplicación de los instrumentos investigativos a los docentes se muestran mayormente satisfactorios en los indicadores, después de realizar el comparativo jerárquico, el indicador 3.12 (Evaluación de los docentes) obtuvo una frecuencia de 7.70 puntos para docentes y 7.71 puntos para el investigador, mientras que el indicador 3.11 (Inicio) alcanzó la frecuencia de 8.67 puntos en docentes y 8.29 para el investigador, de forma tal que queda de manifiesto la atención e importancia que confieren tanto docentes como investigadores al inicio de las actividades, pero el desarrollo de la clase es más descuidado por parte de los docentes, olvidando el elemento motivador que permite una mejor interacción entre docentes y estudiantes, tal como queda de manifiesto en la siguiente cita: "Para lograr un ambiente óptimo en el proceso de enseñanza – aprendizaje es necesario que tanto docentes como investigadores motiven a los estudiantes con estrategias y metodologías pedagógicas" (Ruano M. , 2012), todo lo expuesto ratifica que todos los momentos de interacción de los docentes con los estudiantes son importantes pero el inicio o apertura de un nuevo contenido deberá ser manejado de forma tal que se motive al estudiante en dicho conocimiento.

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

Tabla 14 Nivel de importancia del ámbito de 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	8,50	85%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	7,75	78%
	TOTAL	25,25	
	PROMEDIO	8,42	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

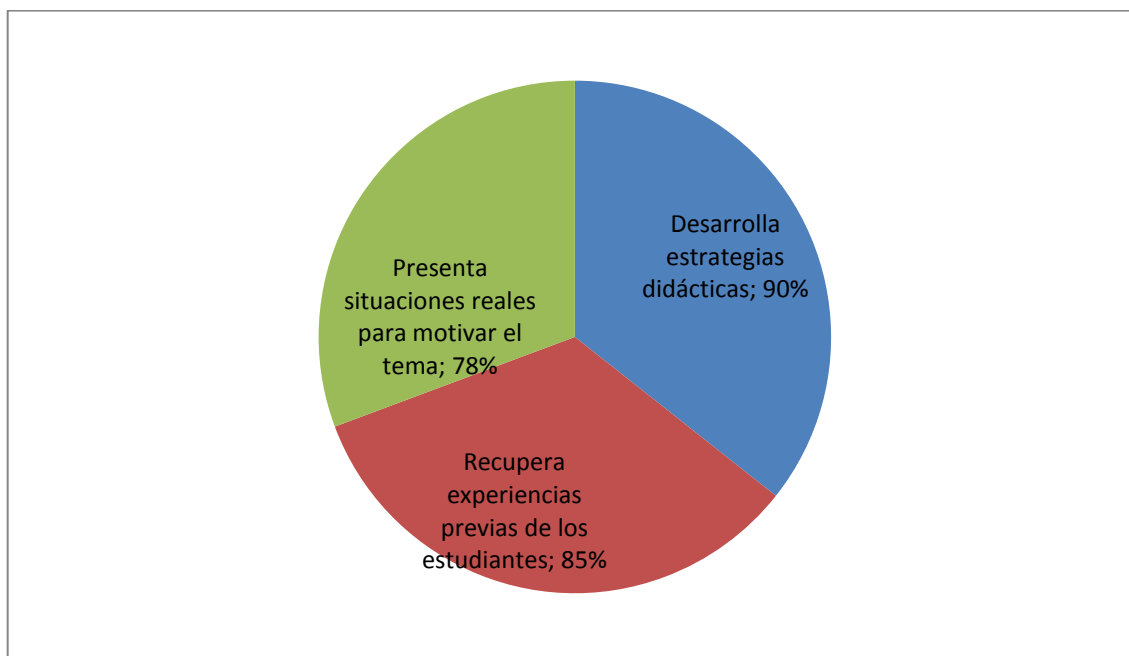


Figura 14 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (INICIO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran satisfactorios en la mayoría de los indicadores, al ser realizado el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) obtuvo una frecuencia de 7.75, mientras que el indicador 3.11.1. (Desarrolla estrategias didácticas) logró una frecuencia de 9 puntos, valor que se representa elevado con respecto a los demás indicadores, de lo anteriormente expuesto se deduce que los docentes evaluados no presentan situaciones reales para motivar el aprendizaje del tema,

tal como lo expresa Medrano (2008) quien afirma “de lo vivido es de lo que aprendo, no puedo aprender sino lo experimento”(p.49), de lo anteriormente expuesto se deduce la importancia de la vivencias y de contar sobre ellas ya que solo de esta manera se puede transmitir el verdadero conocimiento.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,00	80%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	7,75	78%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,25	83%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7,25	73%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	7,50	75%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	7,00	70%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	7,75	78%
TOTAL		53,50	
PROMEDIO		7,64	76%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

La aplicación del instrumento investigativo a los docentes arrojó resultados que manifiestan indicadores mayormente satisfactorios, los cuales al ser comparados jerárquicamente arrojan que el indicador 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje), presentó una frecuencia de 7 puntos, mientras que el indicador 3.12.3. (Propone actividades alternativas metodológicas) alcanzó la frecuencia de 8.25 puntos cada uno, de acuerdo a los datos expuestos los docentes no prestan gran importancia a que exista una coherencia entre el conocimiento que imparten y la realidad circundante, a seguir un orden lógico que potencialice el desarrollo de la naturaleza del conocimiento a través del uso de alternativas y estrategias metodológicas, recursos y actividades que generen y permitan la aplicación del conocimiento, “Los diversos medios para generar el conocimiento no son más que la correcta aplicación de los recursos ya existentes” (Castro L. , 2010, p. 79), es evidente que existe una relación entre la cita y la actitud de los docentes al momento de desarrollar el proceso de enseñanza–aprendizaje de forma tal que potencializan la capacidad del docente y la adquisición de conocimientos por parte de los estudiantes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,25	83%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,25	83%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,50	85%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	7,75	78%
	TOTAL	32,75	
	PROMEDIO	8,19	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

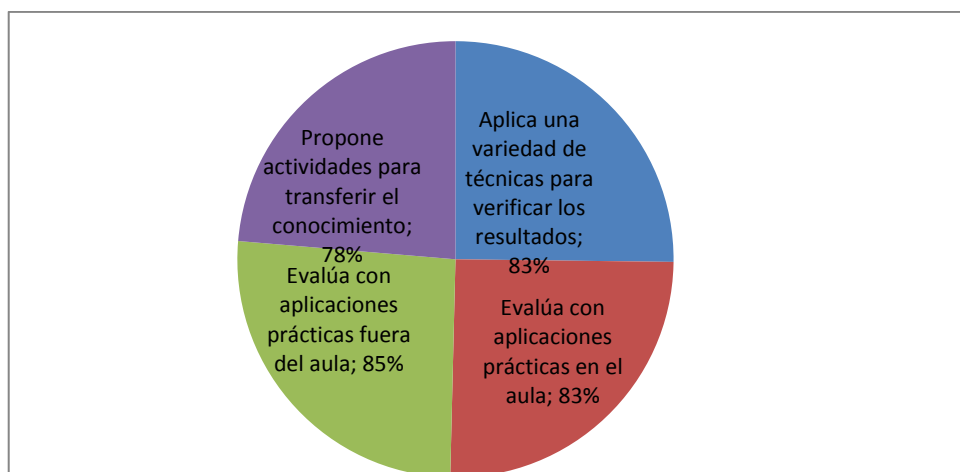


Figura 16 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (EVALUACIÓN)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

La aplicación del instrumento investigativo a los docentes permitió tener resultados que ponen de manifiesto indicadores de un valor mayormente satisfactorio, los cuales al ser comparados jerárquicamente muestran que el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) obtuvo una frecuencia de 7.75 puntos, mientras que el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) logró una frecuencia de 8.50 puntos, situación que pone de manifiesto la falta de importancia conferida por parte de los docentes a la evaluación como método pedagógico para lograr una mejor transferencia de conocimientos, “La evaluación constituye no solo el valor el porcentaje de comprensión sino que nos permite valorarnos como entes transmisores de conocimientos, vivencias y experiencias” (Barros, 2011, p. 47), queda de manifiesto que la evaluación es un elemento de vital importancia dentro del proceso de enseñanza–aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8,42	84%
3.12	DESARROLLO	7,64	76%
3.13	EVALUACIÓN	8,19	82%
	TOTAL	24,25	
	PROMEDIO	8,08	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

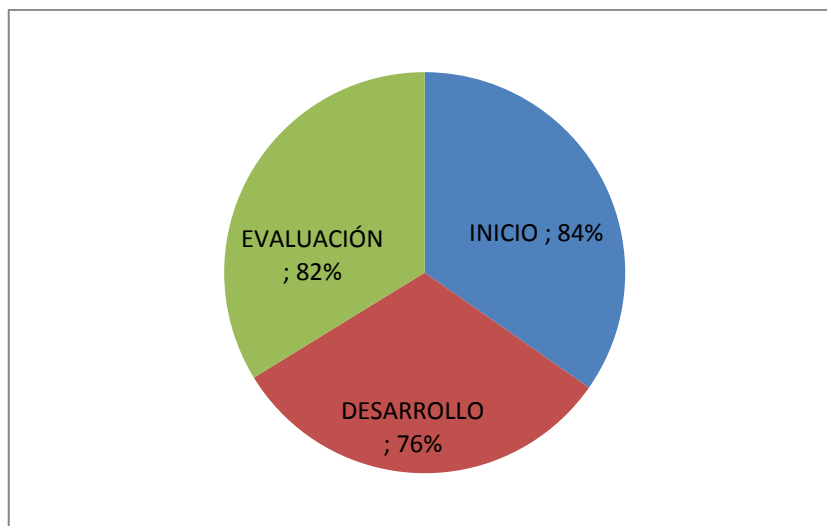


Figura 17 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran mayormente satisfactorio en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación jerárquica los indicadores 3.12 (Desarrollo) presentó una frecuencia de 7.64 puntos, y el indicador 3.11 (Inicio), logró una frecuencia de 8.42 puntos, es de notar que los docentes prestan mayor atención al inicio y evaluación de las clases pero dejan a un lado el desarrollo de la clase y es en ese momento en el cual los niños adquieren el conocimiento, Jiménez (2011) indica: “Las estrategias metodológicas constituyen la herramienta primordial para enseñar y aprender” (p. 119), lo cual afirma la importancia de las estrategias metodológicas dentro del proceso de enseñanza–aprendizaje.

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

Tabla 18 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (INICIO)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,50	85%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,00	80%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,25	83%
TOTAL		24,75	
PROMEDIO		8,25	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

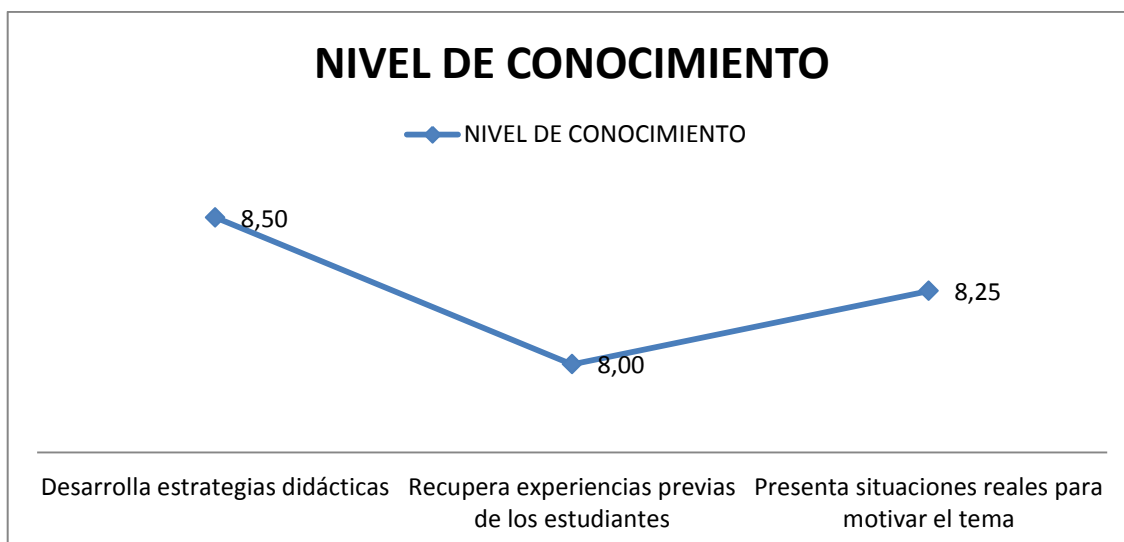


Figura 18 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (INICIO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento investigativo a los docentes se muestra mayormente satisfactorio en cada uno de los indicadores y al realizarse la comparación jerárquica el indicador 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) alcanzó una frecuencia de 8.00, mientras que el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) obtuvo una frecuencia de 8.50 cada uno, situación que manifiesta la existencia de un bajo nivel de conocimientos por parte de los docentes al momento de utilizar experiencias y situaciones reales con el objetivo de impulsar el conocimiento como se puede en la siguiente cita “La mejor forma de enseñar no solo es motivando sino compartiendo experiencias para que aprendan de nuestros éxitos y fracasos” (Hidalgo, 2012, p. 122), lo anteriormente expuesto por de manifiesto que la transferencia de conocimientos es un proceso que se retroalimenta de experiencias anteriores con el objetivo de lograr una mejor calidad educativa.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	7,00	70%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,00	80%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,75	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,50	85%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,00	80%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,26	83%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,50	85%
TOTAL		57,01	
PROMEDIO		8,14	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

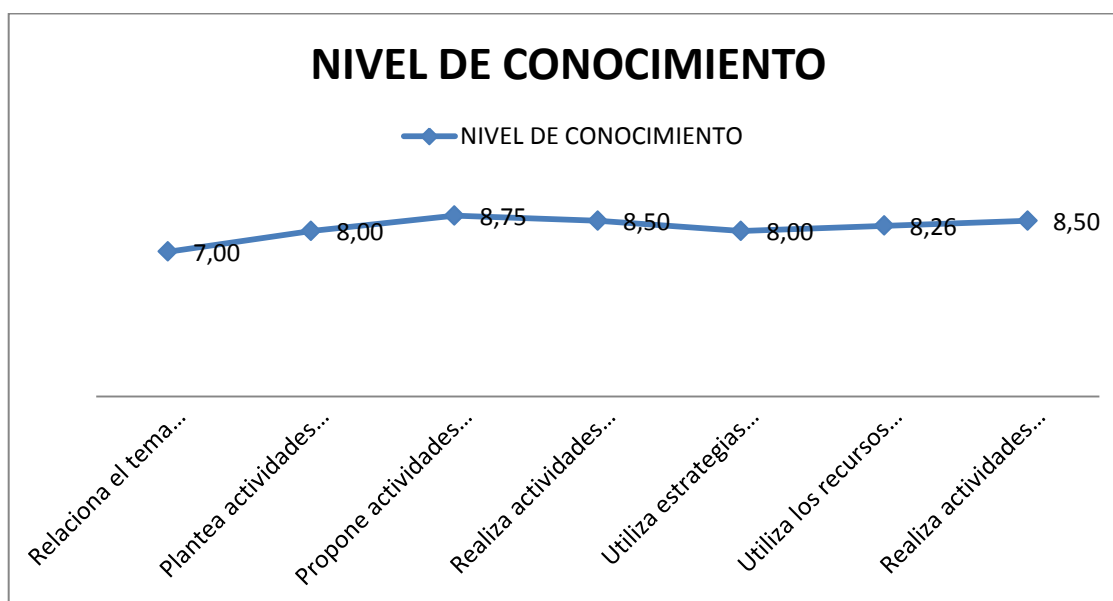


Figura 19 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (DESARROLLO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis interpretación

Los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran mayormente satisfactorio en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación jerárquica los indicadores 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad) presento una frecuencia de 7.00 puntos, y el indicador 3.12.3 (Propone actividades alternativas

metodológicas) obtuvo una frecuencia de 8.75 puntos, es de notar que los docentes no vinculan su tema con eventos que corresponden a la realidad para lograr una mayor adquisición de conocimientos y también hacen uso de alternativas y estrategias metodológicas utilizando recursos y actividades con el objetivo de incentivar el aprendizaje y el conocimiento, “Las experiencias vividas permiten aprender a los demás de los mismos y no volverlos a repetir, aun cuando sean parecidos, ya no serán los mismos” (Justicia & Cano, 2006, p. 87), es de notar que el proceso de enseñanza–aprendizaje necesita de la retroalimentación como elemento que incentiva y desarrolla el conocimiento.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,50	85%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,50	85%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,25	93%
TOTAL		34,25	
PROMEDIO		8,56	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

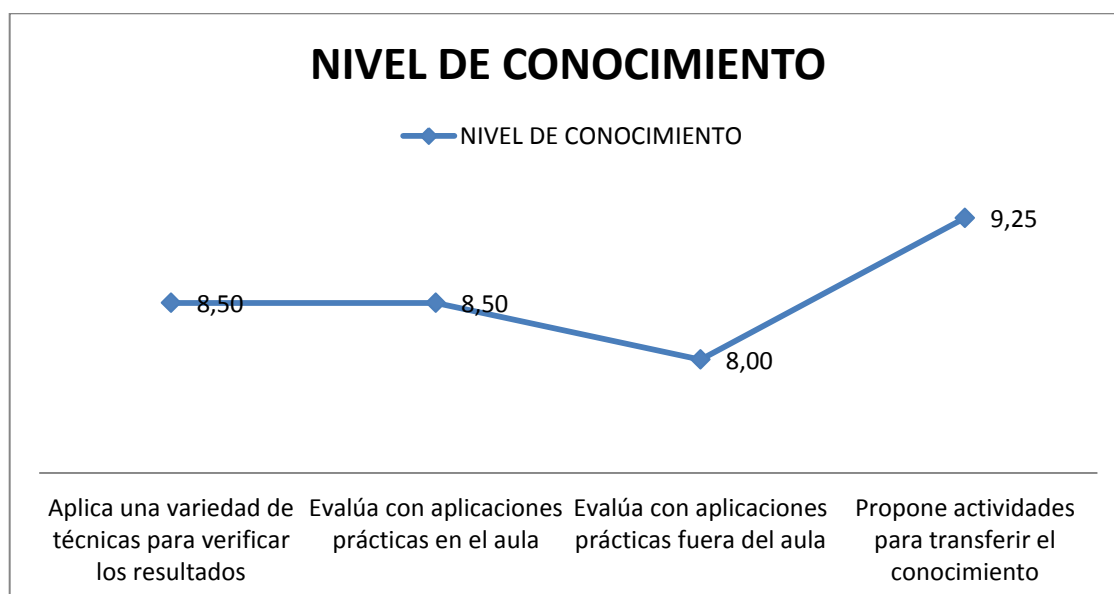


Figura 20 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (EVALUACIÓN)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

La aplicación del instrumento investigativo a los docentes permitió tener resultados que ponen de manifiesto indicadores de un valor mayormente satisfactorio, los cuales al ser comparados jerárquicamente muestra que el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtuvo una frecuencia de 8 puntos, mientras que el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) obtuvo una frecuencia de 9.25 puntos, quedando de manifiesto que no existe un verdadero interés en la evaluación por parte de los docentes de las aplicaciones prácticas por fuera del aula con el objetivo de garantizar un aprendizaje integral de sus estudiantes, “La evaluación debe estar enfocada no solo a cuantificar los niveles de conocimiento adquirido sino debe ser orientada a conocer al ser humano que está detrás de las aulas” (Belisario, 2009, p. 93), la evaluación es un elemento de vital importancia en el proceso de enseñanza–aprendizaje debido a que la misma se transforma en la herramienta que permite al docente conocer las fortalezas y debilidades de sus estudiantes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,50	85%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,50	85%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
	TOTAL	25,00	
	PROMEDIO	8,33	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

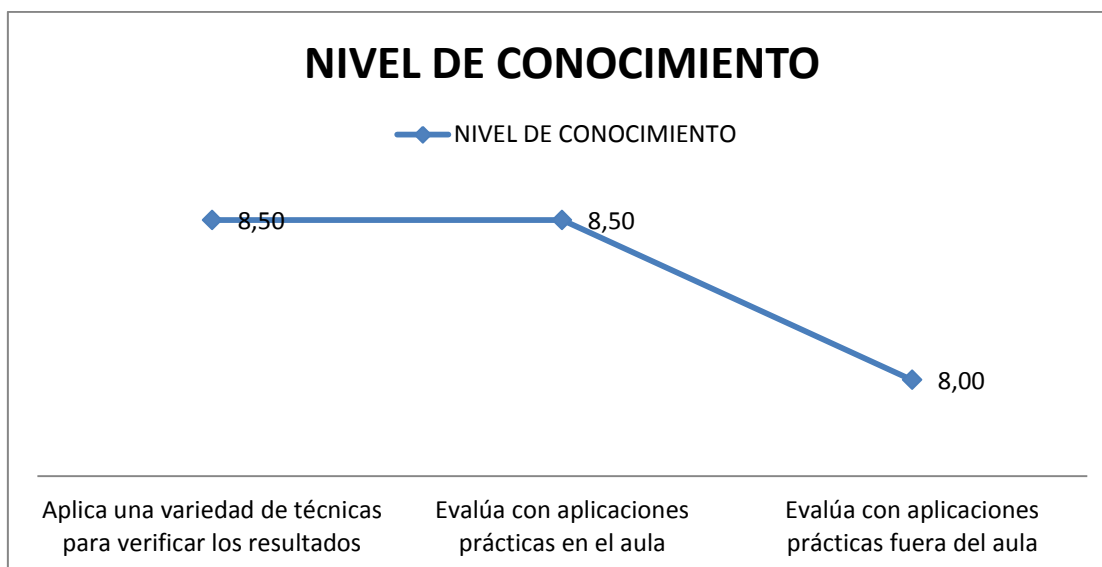


Figura 21 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran satisfactorios en la mayoría de los indicadores, al ser realizado el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.13 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtuvo una frecuencia de 8 puntos, mientras que los indicadores 3.11 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) y 3.12 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) lograron una frecuencia de 8.50 puntos, lo cual evidencia el desinterés de los docentes en realizar prácticas fuera del aula de clase que le permita identificar las falencias existentes.

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

Tabla 22 Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	8,67	8,42	8,75
Desarrollo	8,02	7,75	8,57
Evaluación	7,94	8,19	8,56

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

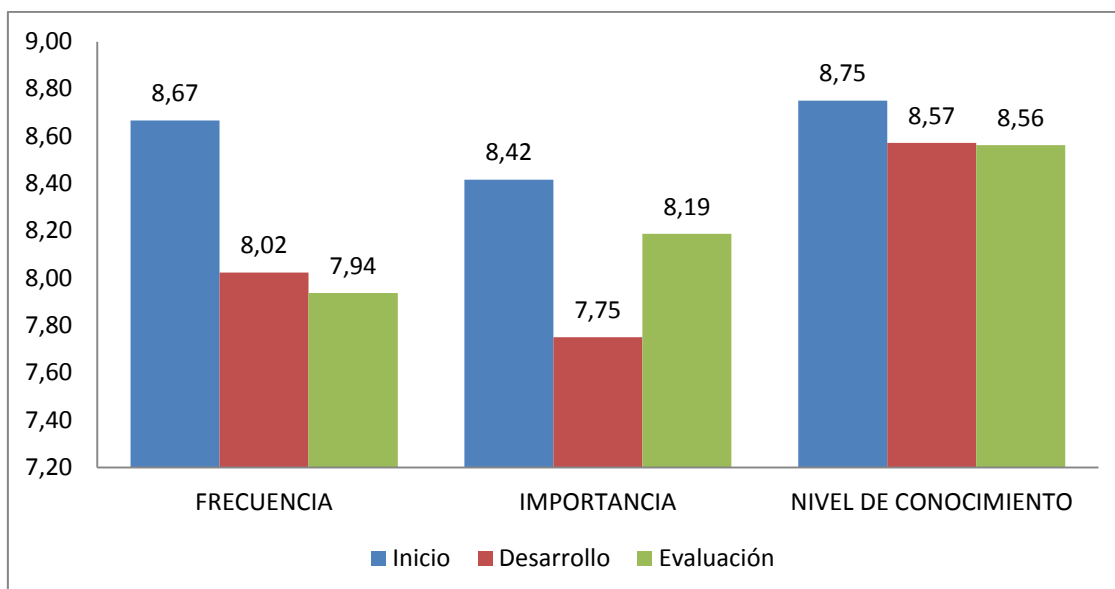


Figura 22 Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Con la aplicación del instrumento a los docentes investigados se arrojaron resultados que muestran mayormente satisfactorio cada uno de los indicadores, al realizarse la comparación jerárquica destacó el indicador EVALUACIÓN, el mismo que presentó una frecuencia de 7.94 y el indicador INICIO logró una frecuencia de 8.67 puntos, elevada en consideración de los demás indicadores, situación a partir de la cual se deduce que el proceso evaluativo no cumple con los requerimientos necesarios para suplir las exigencias y necesidades de los estudiantes, por lo que el docente no puede lograr conocer con exactitud las deficiencias y habilidades de sus estudiantes con vistas a implementar métodos y estrategias que permitan la eliminación de las falencias y potencialicen las habilidades de sus estudiantes.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	6,00	7,00	60%	70%
4.2	Vincula a los actores educativos	5,10	5,70	51%	57%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	5,60	80%	56%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6,00	6,08	60%	61%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	4,80	5,30	48%	53%
4.6	Propicia en el aula la amistad	5,00	6,00	50%	60%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	6,00	6,80	60%	68%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	5,60	7,75	56%	78%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	6,00	7,80	60%	78%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	5,38	7,85	54%	79%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	6,60	8,00	66%	80%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	5,05	7,85	51%	79%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	7,10	7,90	71%	79%
TOTAL		76,63	89,63		
PROMEDIO		5,89	6,89	59%	69%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

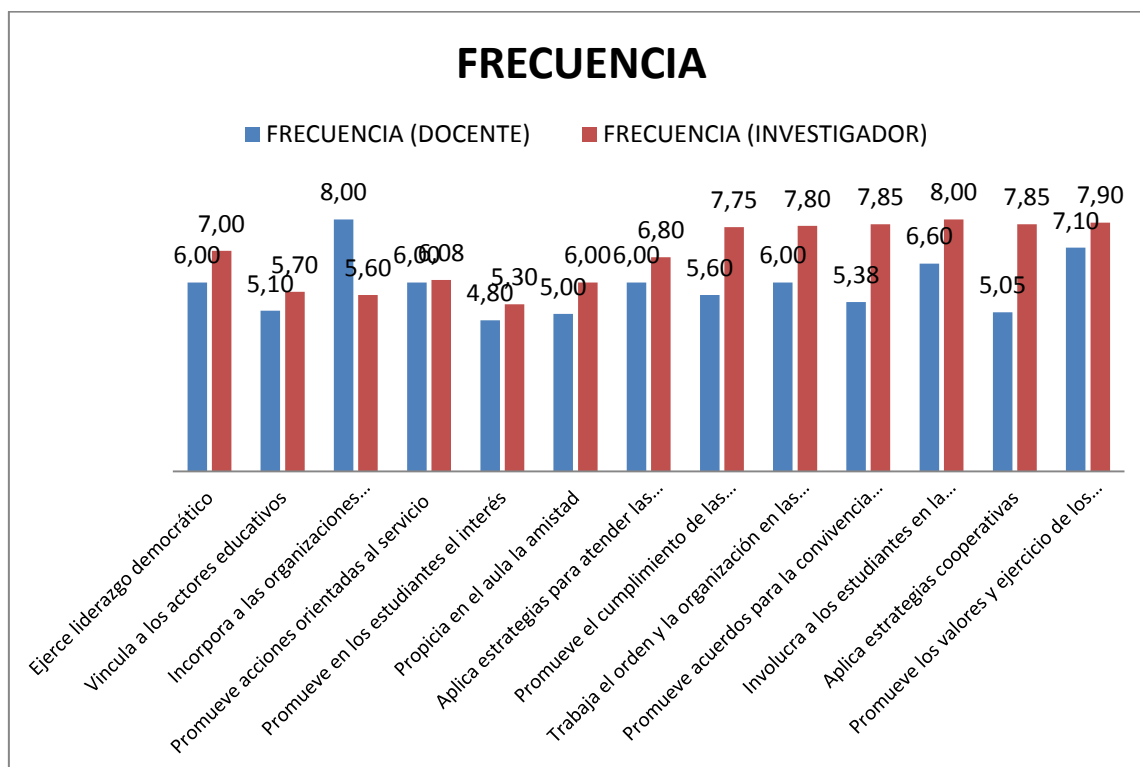


Figura 23 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran satisfactorios en la mayoría de los indicadores, al ser realizado el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4.5. (Promueve en los estudiantes el interés) obtuvo una frecuencia de 4.80 puntos para docentes y 5.30 para el investigador, mientras que los indicadores 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales), logró una frecuencia de 8 puntos para el docente, mientras que el indicador 4.11 (Involucra a los estudiantes en la planeación) alcanzó los 8 puntos para el investigador, como queda evidenciado los docentes no promueven el interés en sus asignaturas sin utilizar para este fin estrategias y un ambiente propicio para el proceso de enseñanza–aprendizaje, que brinde protagonismo a los estudiantes en las actividades a desarrollar, “La existencia de un ambiente en el cual los estudiantes puedan interactuar deshinibidamente potencializa la capacidad de los mismos en la adquisición de conocimientos” (Ruano, 2012, p. 73), queda de manifiesto que el correcto desempeño profesional unido a una comunicación y liderazgo de excelencia son elementos que maxifican la capacidad del docente al realizar la transferencia de sus conocimientos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	4,00	40%
4.2	Vincula a los actores educativos	5,72	57%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,50	85%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6,00	60%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	5,25	53%
4.6	Propicia en el aula la amistad	4,86	49%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	6,12	61%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	7,29	73%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	6,83	68%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	5,74	57%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	5,09	51%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	7,12	71%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	7,68	77%
	TOTAL	80,20	
	PROMEDIO	6,17	62%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

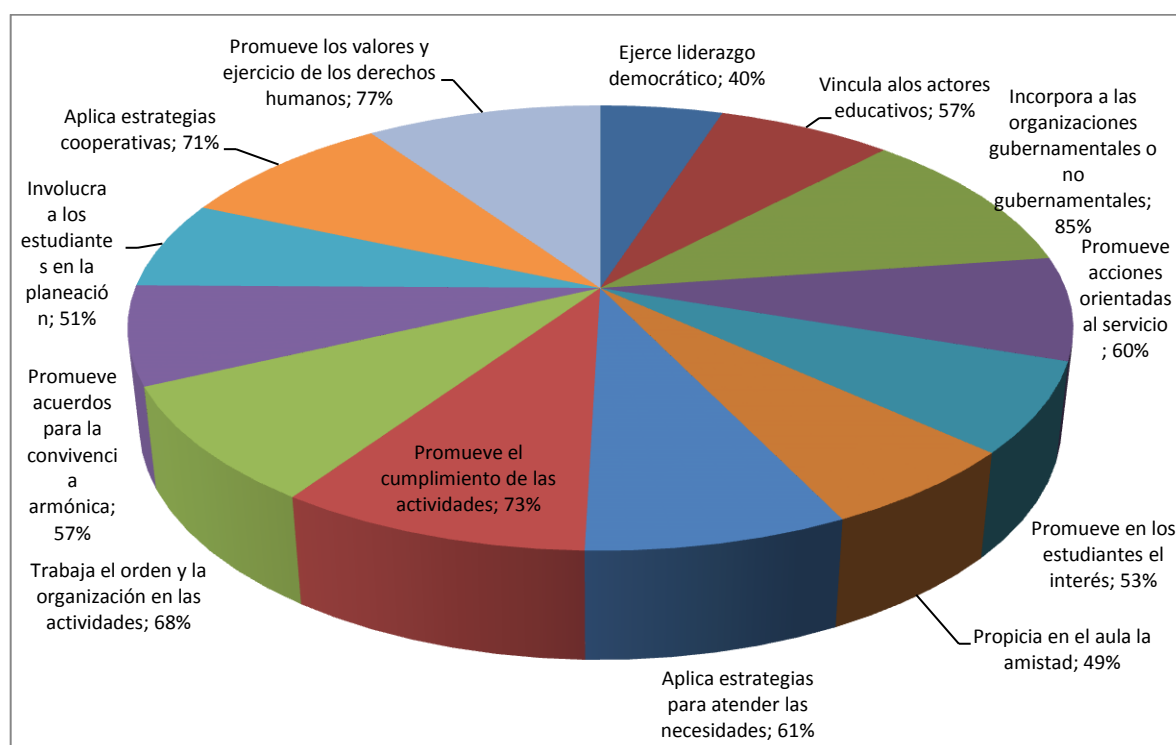


Figura 24 Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Al aplicar el instrumento a los docentes investigados los resultados obtenidos se revelaron mayormente satisfactorios en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación jerárquica el indicador 4.1 (Ejerce liderazgo democrático) obtuvo una frecuencia de 4 puntos, mientras que el indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) alcanzó un puntaje de 8.50 puntos, queda en evidencia que los docentes no ejercen un liderazgo democrático y como consecuencia de tal actitud no promueven el interés, respeto y los valores entre sus estudiantes, “Los valores no son ni meramente objetivos ni meramente subjetivos, sino ambas cosas a la vez, el sujeto valora las cosas, y el objeto ofrece un fundamento para ser valorado y apreciado”. (Antonio, 1998, p. 68), solamente una actitud consecuente y de liderazgo del docente puede promover el respeto a los valores cívicos y morales entre sus estudiantes, única vía para lograr disciplina y orden y como resultado el incremento de capacidades de docentes y estudiantes en el proceso de enseñanza–aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	5,00	50%
4.2	Vincula a los actores educativos	6,20	62%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,30	83%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6,75	68%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	6,80	68%
4.6	Propicia en el aula la amistad	7,75	78%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	6,00	60%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	5,83	58%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	6,05	61%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	7,00	70%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	5,48	55%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	6,63	66%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	7,00	70%
TOTAL		84,79	
PROMEDIO		6,52	65%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

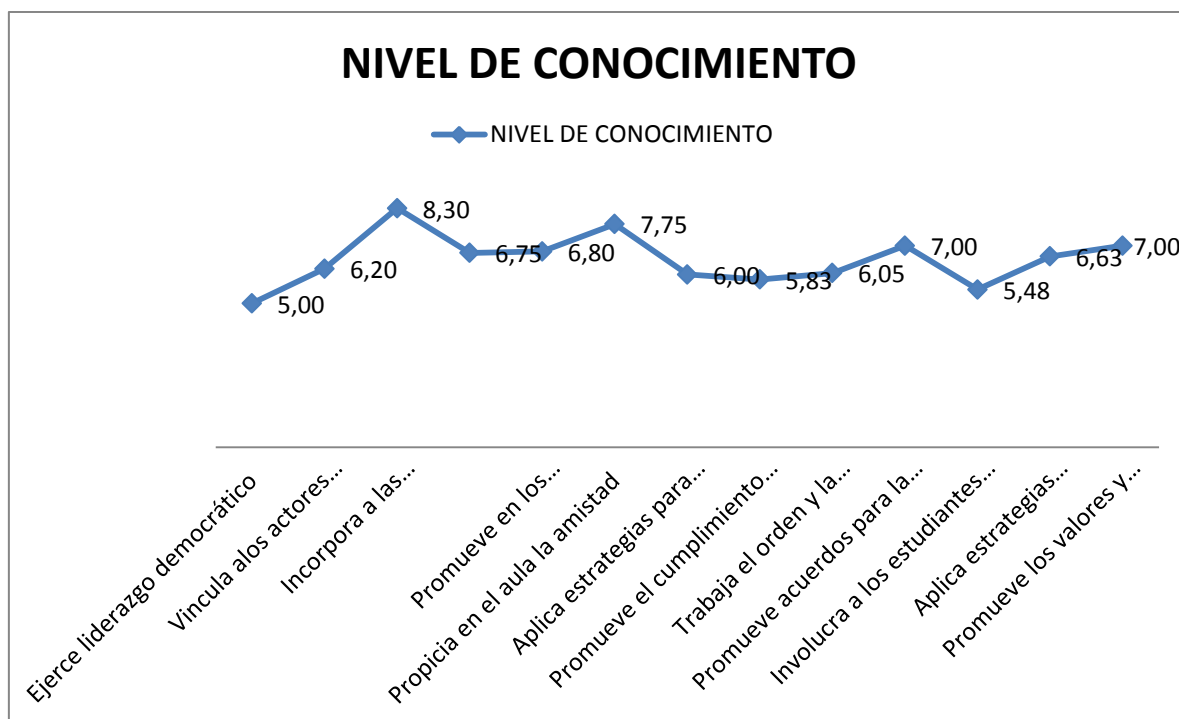


Figura 25 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Con la aplicación del instrumento a los docentes investigados se arrojaron resultados que muestran mayormente satisfactorio cada uno de los indicadores, al realizarse la comparación jerárquica destacó el indicador 4.1 (Ejerce liderazgo democrático), el mismo que presentó una frecuencia de 5.00 mientras que el indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales), logro una frecuencia de 8.30 puntos, se puede constatar que no existe un elevado conocimiento por parte de los docentes de aspectos concernientes al liderazgo democrático, ni a la creación de vínculos fraternos en el aula, al respeto y cooperación entre sus estudiantes, “Liderazgo es la calidad de líder. Se califica así al comportamiento de los líderes dentro de un grupo. El liderazgo implica dirigir, influir y motivar a los miembros de un grupo para que realicen tareas fundamentales. (Villegas, Liderazgo, 1999, p. 25), es evidente que el liderazgo forma parte de los elementos necesarios e imprescindibles para la existencia de un ambiente propicio a la maximización de los resultados en el proceso de enseñanza–aprendizaje.

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	8,67	8,29
	Desarrollo	8,02	8,03
	Evaluación	7,94	7,71
	Visión Global	8,21	8,01
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		5,89	6,89

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

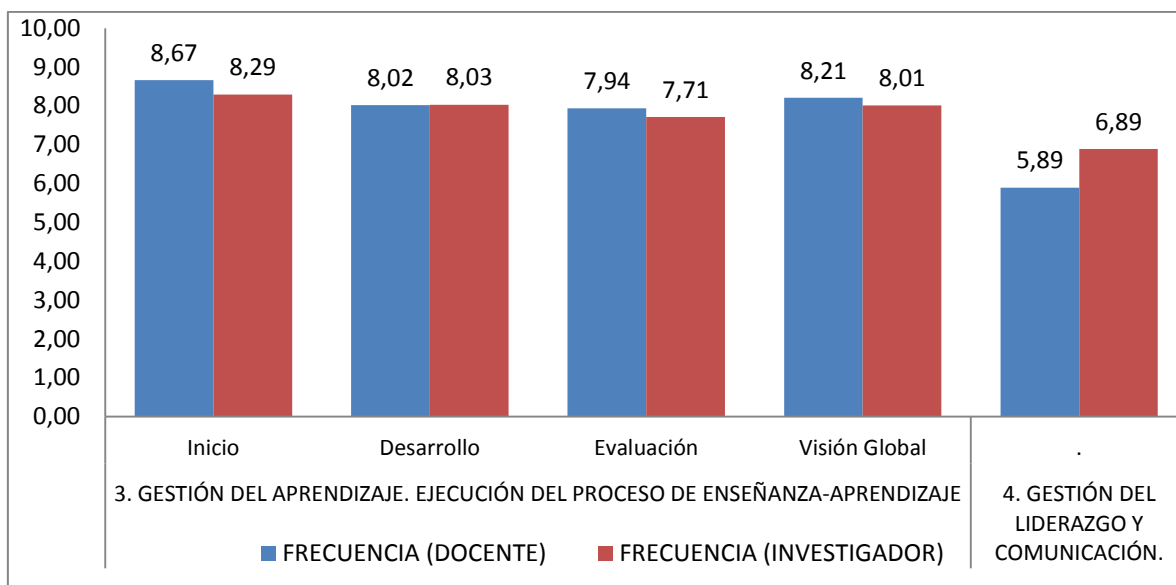


Figura 26 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Al aplicar el instrumento a los docentes investigados los resultados obtenidos se revelaron mayormente satisfactorios en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación jerárquica el indicador 4 (Gestión de liderazgo y comunicación) presentó una frecuencia de 5.89 puntos y el indicador 3 (Gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO) presentó una frecuencia de 8.67 puntos, la cual es elevada al ser comparada con el resto de los indicadores, de lo anteriormente expuesto se deduce que el liderazgo y comunicación de los docentes no es el adecuado como para lograr un intercambio con los estudiantes que estimule e incentive el proceso de enseñanza-aprendizaje, de tal modo que se incremente la motivación de los docentes y el interés de los estudiantes con el objetivo de lograr una educación óptima.

3.6. Desempeño profesional del docente (Análisis global)

Tabla 27 Desempeño profesional docente (Análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	7,16	7,66	7,09
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	7,40	7,43	7,80
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	7,93	7,80	8,03
4. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,21	8,12	8,33
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	5,89	6,17	6,52

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

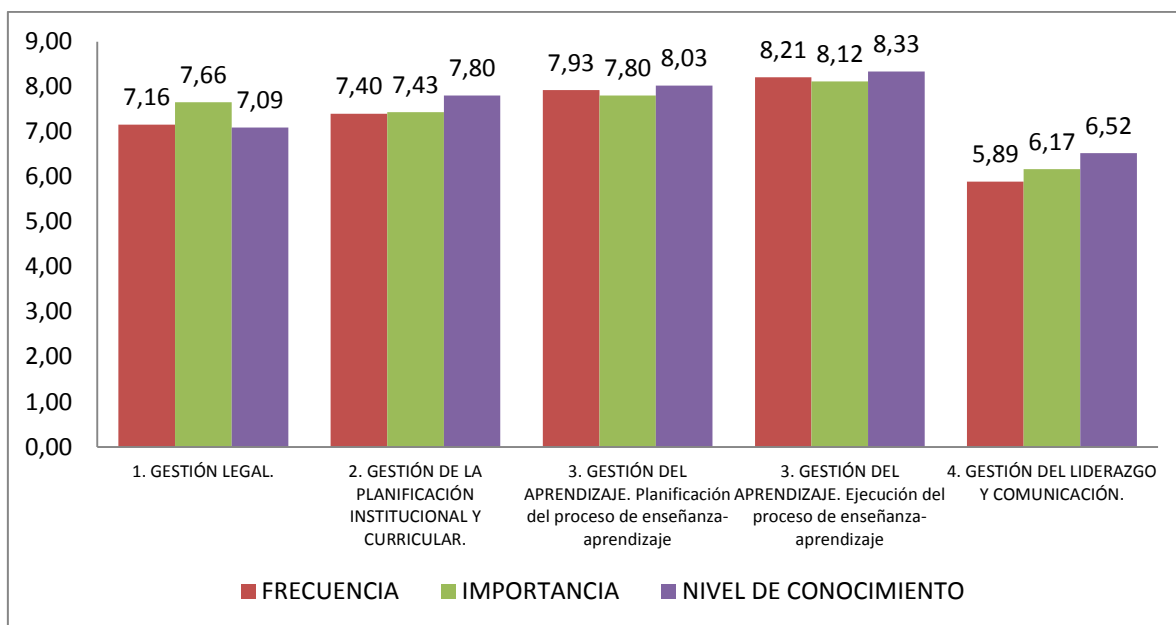


Figura 27 Desempeño profesional del docente (Análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones educativas Exploration Kids y Sunrise House

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran satisfactorios en la mayoría de los indicadores, al ser realizado el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4. (Gestión de Liderazgo y Comunicación) obtuvo una frecuencia de 5.89, mientras que el indicador 3. (gestión del aprendizaje). Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje) logró una frecuencia de 8.21 puntos, valor que se representa elevado con respecto a los demás indicadores, de lo anteriormente expuesto se deduce que la gestión de liderazgo y comunicación son elementos que denotan falencias que impiden al docente lograr un máximo rendimiento y como consecuencia transmitir sus conocimientos de forma óptima a los estudiantes, los cuales se desmotivan y pierden interés como consecuencia de tal situación.

Conclusiones

Los docentes poseen una conocimiento legal equivalente a 7.09 puntos correspondiente a las actividades que desempeñan aunque debe destacarse que cumplen con los aspectos legales básicos que justifican y respaldan su desempeño laboral, brindando una importancia a la gestión legal de 7.66 puntos, por lo que la frecuencia equivale a 7.16 puntos lo cual repercute de forma negativa en el proceso de enseñanza–aprendizaje como consecuencia de los vacíos legales existentes.

La planificación de las asignaturas a ser impartidas, posee un nivel de conocimientos equivalente a 7.80 puntos, brindando una importancia de 7.43 puntos, con una frecuencia de 7.40 puntos, lo que permite deducir que la planificación se ajusta de forma estricta al curriculum vigente sin que se tomen nuevas actitudes o innovaciones que puedan revelar aspectos de iniciativa personal con el objetivo de enriquecer la gama de conocimientos a ser impartidos a los estudiantes.

La planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje está ceñida rigurosamente por objetivos previamente aprobados, con un valor en el nivel de conocimiento de 8.03 puntos, una importancia de 7.80 y una frecuencia de 7.93, lo que permite deducir que no existe ninguna posibilidad de incluir nuevas metodologías y experiencias de enseñanza en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje por lo que no existen significativas mejoras en la calidad educativa.

Debe destacarse que a pesar de existir un desempeño de la gestión del aprendizaje en torno al nivel de conocimiento de 8.33 puntos, una importancia de 8.12 puntos, una frecuencia de 8.21 puntos, los docentes durante el proceso de enseñanza–aprendizaje carecen de un liderazgo democrático, es un elemento que atenta contra el desarrollo y mejora del desempeño docente.

En lo referente al liderazgo y comunicación existe un nivel de conocimiento de 6.52 puntos, una importancia de 6.17 puntos y una frecuencia de 5.89 puntos, evidenciándose que los docentes no explotan ni desarrollan el liderazgo democrático, situación que desemboca en el estancamiento del desempeño profesional docente y la pérdida de interés por parte de los estudiantes.

Existe una falta de liderazgo democrático por parte de los docentes de los centros educativos Exploration Kids y Sunrise House, situación que desemboca en la inexistencia de un desarrollo de habilidades de liderazgo y comunicación, elementos que influyen negativamente en la calidad educativa.

Recomendaciones

Implementar capacitaciones mensuales dirigidas a los docentes con la finalidad de incrementar y profundizar los conocimientos acerca de la gestión legal con el objetivo de garantizar un mejor conocimiento de aspectos legales por parte de los docentes que redunde en la creación de un ambiente escolar óptimo.

Fomentar la iniciativa personal con el objetivo de enriquecer el proceso de planificación y como consecuencia incrementar la calidad del proceso de enseñanza–aprendizaje, factor que incidirá positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Llevar a cabo talleres de intercambio con otros centros educativos a través de los cuales se logre la inclusión de nuevas metodologías y experiencias de enseñanza en la planificación del proceso de enseñanza–aprendizaje con el objetivo de elevar el nivel y calidad del desempeño docente.

Mejorar la gestión del aprendizaje estimulando la iniciativa personal mediante dinámicas, que permitan abrir nuevos espacios de intercambio entre los docentes de forma tal que desarrollen habilidades en el liderazgo democrático para así lograr mejores resultados en el desarrollo del curriculum y como consecuencia en los resultados del desempeño docente.

Con el fin de mejorar el liderazgo y comunicación es necesario crear programas de capacitación mensuales dirigidos a enriquecer la habilidad comunicativa de los docentes de forma tal que se cree un ambiente adecuado en el intercambio entre docentes y estudiantes en el que sobresalga la actitud de liderazgo docente, la confianza y seguridad.

Es necesario estimular el liderazgo democrático por medio de capacitaciones, talleres de trabajo y conferencias express que permitan desarrollar las habilidades de liderazgo y comunicación de los docentes de los centros educativos Exploration Kids y Sunrise House.

Bibliografía

- Adair, J. E. (2010). *Liderazgo estratégico*. Kogan Page Ltd.
- Alighieri, D. (1965). *La Divina Comedia*. San José de Puerto Rico: Universidad San Jose de Puerto Rico.
- Álvarez Fernández, M. (1999). *La dirección educativa profesional*. Barcelona: Campbell.
- Alvarez, i. (2011). *El docente del nuevo milenio*. Quito: Castio.
- Alvarez, J. C. (2006). *Camino a la nueva escuela*. Buenos Aires: Gemma.
- Andrés Quijano Ponce de León. (2003). *El liderazgo es un intento de influencia interpersonal*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Antonio, B. (1998). *La Evaluación de valores y actitudes*. Madrid: Anaya.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Barriga, C. (2011). *Planificación Curricular I*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Barros, R. (2011). *La planificación educativa*. Buenos Aires: Orbe.
- Belisario, M. (2009). *Las relaciones de las familias y las escuelas. Una experiencia*. Roma: Hermanos de las escuelas cristianas.
- Beltrán, S. (4 de Marzo de 2012). *Conceptos y tipos de organización*. Recuperado el 28 de Marzo de 2014, de Conceptos y tipos de organización:
<http://organizacioninstitucional12.blogspot.com/2012/03/concepto-y-tipos-de-organizacion.html>
- Benno Sander, M. (2002). *La gestión educativa*. Barcelona: Troquel.
- C., M. (2008). ¿Es posible enseñar y aprender en valores en la escuela? *Psicodidáctica*, 10.
- Cabrero, J., & Martínez, M. (13 de Enero de 2013). *Diseño de la investigación I*. Recuperado el 26 de Marzo de 2014, de Metodología de la investigación I: http://www.aniorte-nic.net/apunt_metod_investigac4_4.htm
- Cagigal, J. L. (1998). *Gerencia educativa*. Loja: UTPL.

- Castro, F. (26 de Marzo de 2012). *Investigación cuantitativa*. Recuperado el 30 de Marzo de 2014, de Investigación cuantitativa:
http://ipes.anep.edu.uy/documentos/investigacion/materiales/inv_cuanti.pdf
- Castro, L. (2010). *El poder docente*. México D.F.: Trillas.
- Chiavenato, I. (1993). *Proceso Administrativo*. McGraw-Hill .
- Concha, S. (4 de Febrero de 2012). *Formación inicial docente*. Recuperado el 28 de Marzo de 2014, de Formación inicial docente: <http://www.eligeeducar.cl/formacion-inicial-docente/>
- Cornejo Chávez, R. (2009). *El trabajo docente en la institución educativa*. Chile: Universidad de Chile.
- Cortina, A. (2000). *La Educación y los Valores*. Madrid: Nueva Argentina.
- Definición ABC. (7 de Junio de 2012). *Docencia*. Recuperado el 17 de Marzo de 2014, de Docencia: <http://www.definicionabc.com/general/docente.php>
- Delgado, M. (2001). *El liderazgo educativo en los centros docentes*. Madrid: La Muralla.
- Dirección General de Educación Intercultural, B. y. (5 de Diciembre de 2012). *¿Cómo debe ser la relación escuela-familia-comunidad?* Recuperado el 25 de Marzo de 2014, de ¿Cómo debe ser la relación escuela-familia-comunidad?:
<http://www.digeibir.gob.pe/articulos/%C2%BFc%C3%B3mo-debe-ser-la-relaci%C3%B3n-escuela-familia-comunidad>
- Ecured. (8 de Septiembre de 2013). *Triada Escuela Familia Comunidad*. Recuperado el 26 de Marzo de 2014, de Triada Escuela Familia Comunidad:
http://www.ecured.cu/index.php/Triada_escuela_familia_comunidad
- Educación en la práctica. (31 de Mayo de 2011). *Gestión Educativa*. Recuperado el 3 de Marzo de 2014, de Gestión Educativa: <http://www.educación.Gestion-Educativa/2299782.html>
- Falcón, G. (2007). *La práctica del maestro*. Chiguagua: Federación Autónoma.
- Frederighi, P. y. (1992). *La Organización local de la Educación de Adultos*. Madrid: Popular & O.E.I.

- Friedman, S. (2008). *Liderazgo total*. Harvard Business School Press.
- Gallardo, J. (2010). *La satisfacción de estudiar*. México D.F.: Azteca.
- Gardner, J. (2000). *Cualidades Del Líder*. Barcelona: Gestión.
- Gardner, H. (2007). *Mentes creativas*. Barcelona: Paidós.
- Gerencia.com. (29 de Agosto de 2011). *Clima Organizacional*. Recuperado el 18 de Marzo de 2014, de Clima Organizacional:
http://www.degerencia.com/tema/clima_organizacional
- González A., L. J. (2005). *Ética Latinoamericana*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Guerrero, L. (27 de Noviembre de 2012). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado el 25 de Marzo de 2014, de Marco del buen desempeño docente:
http://www.cne.gob.pe/congresopedagogico/archivo/PONENCIA_Luis_Guerrero.pdf
- Guerrero, W., & Borjas, F. (2006). Gestión del Docente y la Ejecución de los Proyecto Pedagógicos de Aula en Educación Básica. *ORBIS*, 16.
- Hermoso Nájera, S. (2003). *Técnica de la inspección educativa*. México: Oasis.
- Hernández P., A. E. (2011). *Liderazgo en la educación*. Recuperado el 20 de Marzo de 2012, de Liderazgo en la educación: <http://html.rincondelvago.com/liderazgo-en-la-educacion.html>
- Hidalgo, J. (2012). *La labor docente*. Buenos Aires: Plermo.
- Jaramillo, L. (2011). *Módulo de Pedagogía y Didáctica General*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Jiménez, R. (2011). *La estrategia de educar*. Santiago de Chile: Porto.
- Justicia, F., & Cano. (2006). *Estrategias Activas de Aprendizaje*. México D.F.: Trillas.
- Kely, J. (2006). *Gestión de la Calidad Educativa*. Bogotá: Harvard.
- Kitchenham, A. D. (2009). *School cultures, teachers, and technology transformation*. York: Printemps.
- Kraemer, H. (2011). *Pasar de los valores a la acción*. Jossey-Bass.

- Lloren, C. (2004). *Cómo educar en valores*. Madrid: Narcea.
- Lucini, F. (1997). *La educación de valores y virtudes en la escuela: teoría y práctica*. México: Trillas.
- Marín Ibáñez, R. (1993). *Los valores un desafío permanente*. Madrid: Cincel.
- Ministerio de Educación. (2011). *Estándares del desempeño profesional docente. Propuesta para la discusión ciudadana*. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2013). *Marco Legal Educativo*, . Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación y Cultura. (2000). *Evaluación de los aprendizajes*. Quito: Ministerio de Educación y Cultura.
- Miró, J. (13 de Septiembre de 2006). *Estrategia de la investigación descriptiva*. Buenos Aires: Palermo.
- Montane Capdevilla, J. (1990). *La orientación profesional*. Zaragoza.
- Montoya, E. (2007). *Estrategias de Aprendizaje*. Madrid: Cervantes.
- Morgan, G. (1993). *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega-Ra-ma.
- Nacional, U. P. (8 de Enero de 2008). *Gestión Educativa Organizacional*. Recuperado el 3 de Marzo de 2014, de Gestión Educativa Organizacional:
<http://gestioneducativaorganizacional.blogspot.com/>
- Olguín, M. e. (23 de Abril de 2011). *Importancia de la gestión educativa*. Recuperado el 5 de Marzo de 2014, de Importancia de la gestión educativa:
http://foros.anuies.mx/media_superior/pdf/La_importancia_gestion_escuela.pdf
- Organización de Naciones unidas. (4 de Junio de 2012). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado el 28 de Abril de 2014, de Declaración Universal de los Derechos Humanos: <http://www.unhchcr.org>
- Ortega P., M. R. (2001). *Los Valores en la Educación*. Barcelona: Ariel.
- Ortega, P. (2001). *Conflicto, violencia y educación*. Murcia: Cajamurcia.
- PEI, C. E. (2010 - 2011). *Manual de convivencia*. Quito.

- PEI, C. E. (2010 - 2011). *Plan Educativo Institucional*. Quito.
- Pozner de Weinberg, P. (2010). *El Directivo como Gestor de Aprendizajes Escolares*. Buenos Aires: AIQUE.
- Puente, T. (2011). *Práctica docente*. Ibarra: Pontificia Universidad católica del Ecuador.
- Ramírez, S. (2011). *Fundamentos teóricos, metodológicos de la gestión educativa, planificación y desarrollo comunitario*. Loja : Universidad nacional de Loja.
- Revista UNAM. (18 de Agosto de 2012). *La gestión del aprendizaje*. Recuperado el 28 de Marzo de 2014, de La gestión del aprendizaje: <http://www.revista.unam.mx/vol.5/num10/art68/art68-1c.htm>
- Reynaga, J. (17 de Noviembre de 2011). *El método estadístico*. Recuperado el 30 de Marzo de 2014, de El método estadístico: <http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spii/antologia/04REYNAGA1Y2.pdf>
- Rivas, C. (2012). *El poder de la educación*. Madrid: Cervantes.
- Rodríguez, A. (1999). *Capital del líder*. Barcelona: Campbell.
- Romero, B. (19 de Junio de 2013). *Relación Educativa*. Recuperado el 29 de Marzo de 2014, de Relación Educativa: <http://www.slideshare.net/blanquyromero/informacion-guion-psicopedagogia-maritza>
- Romero, J. (3 de Junio de 2011). *Investigación exploratoria*. Recuperado el 30 de Marzo de 2014, de Investigación exploratoria: <http://www.tiposdeinvestigacion.com/investigacion-exploratoria/>
- Ruano, M. (2012). *La forma de educación*. Quito: Don Bosco.
- Ruiz, J. (2012). *La organización institucional*. México D.F.: Trillas.
- Ruiz, R. (2007). *El Método Científico y sus Etapas*. México D.F.: Trillas.
- Ruiz, R. (2010). *Historia del pensamiento científico*. México: Trillas.
- Salesman, E. (2002). *Secretos para triunfar en la vida*. México D.F.: Merlin Libros.

- Santiesteban, M. (2003). *Programa Educativo para la Superación de los Directores de las Escuelas Primarias del Municipio Playa. Tesis presentada en opción al Grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas*. La Habana.
- Santos Guerra, M. A. (2001). *La escuela que aprende*. Madrid: Morata.
- Senlle, A. (2002). *Calidad y Liderazgo*. Barcelona: Gestión 2000.
- Sobrado, L. (2008). *Intervención psicopedagógica y orientación educativa*. Barcelona: Campbell.
- Spinoza, B. (2001). *Ética*. Madrid: R.B.A.
- Stogdill, R. (2009). *Teorías de Investigación del Liderazgo*. México D.F.: Gestión.
- Stogdill, R. M. (1999). *Teorías de Investigación del Liderazgo*. Madrid: Gestión.
- Strider, C. (20 de Mayo de 2013). *Método de investigación descriptivo cualitativo*. Recuperado el 29 de Marzo de 2014, de Método de investigación descriptivo cualitativo: http://www.ehowenespanol.com/metodo-investigacion-descriptivo-cualitativo-info_386243/
- Universidad Pedagógica Nacional. (8 de Enero de 2008). *Gestión Educativa Organizacional*. Recuperado el 3 de Marzo de 2014, de Gestión Educativa Organizacional: <http://gestioneducativaorganizacional.blogspot.com/>
- Valcárcel, A. (2004). *Hegel y la Ética Sobre La Superación de la "Mera Moral"*. Barcelona: Antrophos.
- Varios. (2003). *Testimonios y huellas*. Guaranda: Ballesteros.
- Villegas, F. (1999). *Liderazgo*. México D. F.: Instituto de Capacitación Política.
- Villegas, F. (2006). *Liderazgo*. México D. F.: Instituto de Capacitación Política.
- Woolfolk, A. (2005). *Psicología Educativa*. Madrid: Pearson Educación.
- Yagot, B. (2008). *Animación y gestión*. Valencia-España: Colección Animación Socio-Cultural.
- Yáñez, S. (2013). *Mi legado Mundial*. Barcelona: Cifuentes.

ÁMBITO			
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN			
PROBLEMA IDENTIFICADO			
Los docentes no ejercen un liderazgo democrático			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA			
Taller práctico de Liderazgo democrático en los docentes de la Unidad Educativa Exploration Kids Learning Center y Centro Educativo "The Sunrise House" a realizarse en las instalaciones de los centros educativos, desde el 22 hasta el 26 de septiembre de 2014.			
OBJETIVO			
➤ Facilitar estrategias de dominio de grupo a través de un taller práctico de Liderazgo democrático en los docentes de la Unidad Educativa Exploration Kids Learning Center y Centro Educativo "The Sunrise House"			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Tipos de liderazgo nombrar 4 tipos de liderazgo, incluir el de liderazgo democrático	➤ EL LIDER PULPO <ul style="list-style-type: none"> • Es el caudillo. • Es el que hace y sabe todo. • Es el que se hace imprescindible. • Es el que cree que los demás miembros del grupo no saben, que son ignorantes. (Rodríguez, 1999, p. 7) 	Material de papelería Informes Balances	Nivel de percepción y aceptación del liderazgo por los docentes, estudiantes y actores de la comunidad educativa.

	<p>Se puede deducir que el líder pulpo es aquel que se considera por encima de todos sus colaboradores a los cuales califica como dependientes e incapaces de lograr cualquier meta sin su ayuda y dirección, se puede calificar al líder pulpo como un líder paternalista.</p> <p>➤ EL LIDER ARAÑA:</p> <ul style="list-style-type: none">• Es el activista.• Es el que hace gestiones y trámites, papeles y juicios.• Se limita a hacer obras, pero no promueve organización.• Cuando sale, todo se viene abajo. (Rodriguez, 1999, p. 8) <p>Como queda expuesto anteriormente el líder araña es aquel que se encuentra en todas las esferas y actividades de la institución que dirige y mientras él se encuentra a cargo la misma funciona, pero en caso de que deba ausentarse o retirarse dadas sus características de dirección unitaria no hay la posibilidad de reemplazo.</p> <p>➤ EL LIDER MUERTO:</p> <ul style="list-style-type: none">• Es el que no tiene vida.• Es el que no se mueve.• Es el que no convoca a reuniones.		
--	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Es el que no hace nada por su grupo o comunidad. (Rodriguez, 1999, p. 8) <p>Como queda definido en lo anteriormente expuesto el líder muerto es aquel que no pasa de ser más que una figura decorativa o simbólica de una institución que funciona debido a que la misma presenta una estructura orgánica definida y funcional la cual actúa de forma autónoma sin la necesidad de un líder que la dirija siendo esta institución víctima al transcurrir el tiempo de su propia monotonía.</p> <p>➤ EL LIDER TORTUGA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es el pasivo. • Es el que no tiene iniciativa. • Trabaja sólo cuando el grupo le exige o lo cuestiona. (Rodriguez, 1999, p. 9) <p>De lo anteriormente analizado se puede deducir que el líder tortuga es una persona incapaz, desmotivada y carente de iniciativa que necesita para cumplir sus actividades básica de una constante estimulación y apoyo de otros factores.</p>		
--	--	--	--

	<p>➤ EL LIDER ZORRO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es el aprovechador. • Es el que utiliza su cargo para fines económicos y políticos. • Es el que trabaja sólo para figurar. (RODRIGUEZ, 1999, p. 9) <p>Como queda evidenciado en lo anteriormente expuesto el líder zorro es un advenedizo innato, un calculador, y un oportunista de carrera, cuyo único fin es su propia persona, ascender, y reunir el capital que la institución le pueda brindar para luego continuar con sus aspiraciones insaciables en otra entidad.</p> <p>➤ EL LIDER ABEJA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es el democrático. • Es el que su cargo está al servicio de los demás. • Es el que promueve la participación de todos. • Es el que valora y respeta a su base. • Asume responsabilidades y da cuenta a los demás. (Rodriguez, 1999, p. 9) <p>De lo anteriormente expuesto se puede determinar que el líder</p>		
--	--	--	--

	<p>abeja es un líder responsable, útil y productivo el cual pone en primer lugar el bienestar del colectivo que dirige y luego su propia persona, es aquel que hace de su trabajo no un medio de vida sino una forma de vida, es el líder que siempre estará dispuesto a enfrentar cualquier dificultad con su propio ejemplo para lograr eficiencia y productividad.</p>		
<p>La comunicación eje del trabajo colaborativo</p>	<p>Canciones modernas, frases cotidianas o refranes</p> <p>Tiempo: Depende del número de participantes, pero en general, lleva 30 minutos mínimo.</p> <p>Consigna: Colocadas las tarjetas en una bolsa, se solicita a cada participante que extraiga una y busque a su complemento. Entablan una conversación y luego se presentan en plenario.</p> <p>Dinámica: Es necesario que el coordinador tenga en cuenta la cantidad de participantes, en este caso, en número par, para que cada persona encuentre a su compañera. Para ello es preciso llegar al lugar con tiempo suficiente e introducir las tarjetas en la bolsa, a medida que van llegando. Esta técnica puede continuar con animación, usando las mismas tarjetas, pero distribuidas a otra pareja, para que sean dramatizadas las frases o canciones.</p>	<p>Tarjetas rectangulares pequeñas o cartulinas del mismo tamaño. En ellas se escriben fragmentos de una canción, frase o refrán, de manera que en cada tarjeta quede</p>	<p>Grado de participación del docente y vinculación con los estudiantes.</p>

		una parte.	
<p>Dialogar hasta comprendernos (profesores y estudiantes)</p>	<p>LA MALETA CON SOMBREROS</p> <p>Organización: Se pone en medio de un cuarto, una maleta llena de sombreros y pañuelos para la cabeza.</p> <p>Reglas: Cada participante, uno tras otro, sucesivamente, se acerca a la maleta, la abre y hace una presentación de su persona en función del sombrero o pañuelo que escoja. Con él se cubre la cabeza. (El animador también debe hacer su presentación)</p> <p>Lo que se espera - Formar un grupo - Crear ambiente - Percibir los distintos caracteres de unos y otros.</p> <p>Otros posibles usos: Una posible variante es que, en el propio micro en que se dirige a la convivencia, cada cual es invitado a presentar a su vecino de asiento: un detalle característico, un aspecto de su vestimenta, etc. Es una estupenda y divertida manera de empezar a conocerse.</p> <p>Algunas dificultades: Procurar que todo el mundo se presente, ayudando especialmente a los más tímidos y defendiendo discretamente a los que suelen ser objeto de más burlas. El animador nunca debe presentarse el primero.</p> <p>Reflexión: El animador deberá apuntar cuidadosamente la forma en que cada cual se expresa y se presenta ante los demás.</p> <p>En este juego, efectivamente, se manifiesta lo que cada uno quiere</p>	<p>Una maleta (Valija o bolso)</p> <p>- Sombreros, gorros, pañuelos, gorras, etc., en abundancia</p>	

	ser y la facilidad (o la torpeza) para expresarlo ante los demás, especialmente al comienzo de la adolescencia. Se manifiesta lo que cada uno es y lo que el grupo nos hace o nos obliga a ser.		
Técnicas interactivas de dominio de grupo (rompehielos, saludos, abrazos)	<p style="text-align: center;">TELARAÑA</p> <p>DEFINICIÓN: Consiste en presentarse utilizando una bola de estambre u ovillo de lana que se va lanzando entre las/os participantes del grupo.</p> <p>CONSIGNAS DE PARTIDA: Debe hacerse lo más rápido posible</p> <p>DESARROLLO: Todas las personas formaran un círculo, luego se seleccionara alguna persona al azar y ella tomara el principio del estambre u ovillo de lana y lanzara el resto de estambre a algún participante que el elija pero antes de lanzarlo deberá decir su nombre, pasatiempos, intereses esto dependerá de las características que se utilizaran en la presentación al lanzarlo el otro participante debe repetir la presentación de su compañero y la propia y lanzar el estambre, quedándose también con una parte de él hasta llegar al último participante y lograr formar una telaraña el dirigente o moderador tomara la decisión de deshacerla siguiendo el mismo desarrollo pero ahora mencionaran los participantes otro dato como algo positivo sobre la persona a la que le regresara el alambre u ovillo de lana.</p>	Una bola de estambre u ovillo de lana para lanzar.	



El árbol social

Lugar: Un lugar Amplio. Se puede utilizar el aula

Desarrollo:

- ❖ Se comienza preguntando a los participantes: ¿Cuáles son las partes principales de cualquier árbol? Conforme van respondiendo se va dibujando, hasta tener la raíz, el tronco y el follaje del mismo. Después se les pregunta: ¿Qué funciones tienen estas partes (raíz, tronco y follaje) para el árbol?
- ❖ En el momento que estén ampliamente descritas las partes del árbol y sus funciones, se debe enfatizar que éste en un TODO, un sistema con vida, que necesita de la estrecha interrelación de sus partes, para garantizar su supervivencia. Un comentario que puede ayudar a esto es

Pizarrón

Portafolio y
marcadores.

	<p>que ni un tronco, ni una raíz o el follaje solos, forman un árbol.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Habiendo resaltado al árbol como un sistema, se procede entonces a compararlo con la sociedad preguntando: ¿En la sociedad que elementos se asemejan o cumplirían las funciones señaladas para la raíz, el tronco y el follaje? ¿Si la raíz sirve al árbol para extraer del suelo las sustancias que lo alimentan, en la sociedad cómo extraemos de la naturaleza todo lo que necesitamos para vivir? ¿Si el tronco le da fortaleza al árbol, en la sociedad qué o quienes simbolizan la fuerza y el poder entre las relaciones de los grupos y comunidades humanas? ¿Si el follaje cubre al árbol, lo protege y es por medio de las hojas o frutos que identificamos el tipo de árbol del que se trata, en la sociedad a través de qué medios o elementos los seres humanos, se explican (descubren) justifican (protegen) o reproducen (encubren). La clase de relaciones que establecen entre ellos, y los frutos que generan esas relaciones? ❖ En el desarrollo de la discusión sobre la ubicación de los distintos elementos de la realidad en el árbol, debe llegarse a bautizar a cada uno de los tres niveles del árbol. Al follaje se le nombrará nivel ideológico, donde se 		
--	---	--	--

	<p>reproduce, encubre o descubre todo el sistema social. Al tronco se le llamará nivel político, donde el poder, toma forma organizativa, institucional y jurídica, a estos dos últimos niveles se les puede llamar también superestructura. A la raíz y todo lo contenido en ella, se le llamará nivel económico o infraestructura., donde se ubica todo el proceso de producción de bienes de una sociedad, su circulación, su distribución y su consumo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Es importante saber sentir como Instructor, cuándo introducir los términos infraestructura y superestructura, ya que esto va a ayudar o va a confundir al grupo, esto dependerá del nivel de conocimiento que tengan del mismo. ❖ En sesión plenaria se analiza el ejercicio y el instructor obtienen comentarios finales. 		
<p>BIBLIOGRAFÍA</p> <p>Delgado, M. (2001). <i>El liderazgo educativo en los centros docentes</i>. Madrid: La Muralla.</p> <p>Friedman, S. (2008). <i>Liderazgo total</i>. Harvard Business School Press.</p> <p>Guillen Parra, M. (2006). <i>Ética en las organizaciones, Construyendo confianza</i> (Tercera ed.). (D. d. Santos., Ed.) Madrid: Días de Santos.</p> <p>Rodríguez, A. (1999). <i>Capital del líder</i>. Barcelona: Campbell.</p>			

Tierno Calvo, J. (1992). *Ética y Valores* (Segunda ed.). (P. Educación, Ed.) Madrid: Pearson Educación.

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Cumplió con todos los requisitos.

Ruth Aguilar Feijoo

29-01-2014

EXPLOKIDS
R/C 1704985165001

Firma Autorizada



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**

APOYAMOS SIEMPRE EL MEJORAMIENTO
DE NUESTRAS DOCENTES CON SUGERENCIAS
VALIDAS Y OPORTUNAS. ATENTAMENTE..





Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación

Loja,..... del 2014

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador			Institución Educativa		Docente investigado	

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

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

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 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	VALORACIÓN 10 = Excelente 0 = No apreciable
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.	

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	N° 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	3.13.1	EVALUACIÓN	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 LA 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:

El presente cuestionario 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 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.		
			Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
			Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
	1.2	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 coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.			

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

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

Unidad Educativa Particular Exploration Kids Learning Center





Centro Educativo Particular The Sunrise House



