



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

**Estudio realizado en Educación Inicial en el Centro de Desarrollo Infantil
“Carrusel”, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, año lectivo 2013-
2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Jiménez Molina, Diana Alexandra

DIRECTOR: Serrano Cueva, Víctor Manuel, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magíster

Víctor Manuel Serrano Cueva

TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, Estudio realizado en el Centro Infantil “Carrusel”, periodo lectivo 2013 – 2014” realizado por Diana Jiménez Molina, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Diana Jiménez Molina declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje. “Estudio en centros educativos del Ecuador”, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mgs. Víctor Serrano tutor 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 de la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

F:.....

Autora: Jiménez Molina, Diana Alexandra

Cédula: 0104493408

DEDICATORIA

A mi hija Valentina la razón entera de ser y existir, el impulso que le hacía falta a mi vida, la personita que me enseñó el verdadero significado de amar.

A mis padres, Raúl y Esperanza eje fundamental en mi vida, a mis hermanos Luli, Sasi y Negro por su cariño y apoyo, a mis cuñados, finalmente a mi primo Cristian y demás familiares que de alguna forma siempre influyeron dando impulso a mis estudios, enseñándome que no hay meta que con esfuerzo no se pueda cumplir.

Diana Jiménez Molina

AGRADECIMIENTO

A Dios pilar fundamental de la existencia, compañía eterna de mi vida.

A la Universidad Técnica Particular de Loja así como a sus docentes por los conocimientos impartidos a lo largo de mi carrera, y de manera especial a mi Tutor Mgs. Víctor Manuel Serrano Cueva ya que sin su guía este trabajo no hubiese cumplido su objetivo.

De manera muy especial quiero agradecer a mis jefes y amigos María del Carmen y José Ordóñez ya que sin su apoyo en todo momento no hubiese tenido el tiempo suficiente para culminar este trabajo, a las personas que conocí a lo largo de mi carrera en especial a una buena amiga Silvana Ulloa.

A la Lcda. Clara Peralta directora del Centro Infantil “Carrusel”, por permitirme hacer la investigación en tan distinguido centro de su dirección, finalmente a las compañeras docentes que me ayudaron en las encuestas.

A todos ellos gracias de corazón y que Dios les bendiga.

Diana Jiménez Molina

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 Desempeño docente	7
1.1.1 Definiciones de desempeño docente	7
1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3 Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4 Relación familia escuela	12
1.1.2.5 Organización institucional	14
1.1.2.6 Políticas educativas	15
1.1.3. Características del desempeño docente	16
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	16
1.1.4.1. Desarrollo profesional	17
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad	19
1.1.4.3. Fundamentación Teórica de la Práctica Docente	19
1.2. Gestión educativa	20
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	20
1.2.2. Características de la gestión	21
1.2.3. Tipos de gestión.....	23
1.2.4. Ámbitos de gestión docente:.....	24
1.2.4.1. Legal.....	24
1.2.4.2. Del aprendizaje	25
1.2.4.3. De planificación.....	26
1.2.4.4. Del liderazgo y la comunicación.....	26
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente	27
1.3.1. Concepto de estrategias	27

1.3.2. Tipos de estrategias.....	28
1.3.2.1. En la gestión legal.....	28
1.3.2.2. En la gestión de la planificación	29
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje	30
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación	31
CAPITULO II: METODOLOGÍA.....	33
2.1. Diseño de investigación	34
2.2. Contexto	34
2.3. Participantes	35
2.4.2. Técnicas	37
2.4.3. Instrumentos.	37
2.5.1. Humanos.	38
2.5.2. Materiales Institucionales.....	38
2.5.3. Económicos.	38
CAPITULO III: RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSION.....	40
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	41
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	41
3.1.2. Nivel de Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	43
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	45
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular ..	47
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	47
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	49
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	51
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	53
3.3.1. Planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.....	53
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	53
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	55
3.3.1.3. .Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso	57
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	59
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.	59

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.....	61
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 DESARROLLO.....	63
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.....	65
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.....	67
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.	69
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.....	71
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.	75
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.	77
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 EVALUACION.	79
Gráfico 20. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	79
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	81
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	83
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	85
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.....	85
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	87
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	89
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	91

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	93
CONCLUSIONES	95
RECOMENDACIONES	97
PROPUESTA	99
BIBLIOGRAFÍA	102
ANEXOS	105
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	106
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	107
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	108
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	112

RESUMEN

El presente trabajo investigativo es un estudio sobre el Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en Educación Inicial, la investigación fue realizada en el Centro de Desarrollo Infantil “Carrusel” ubicado en la ciudad de Cuenca, en el año lectivo 2013 – 2014.

El primer capítulo consta del Marco Teórico que se refiere a la teoría citada de acuerdo a los conceptos de Desempeño Docente, Gestión Educativa y Estrategias para mejorar los procesos de la Gestión Docente, en el segundo consta de la metodología y los instrumentos utilizados en el trabajo investigativo como son el formato de las encuestas y la ficha de observación para cada docente investigado, a través de los cuales se obtuvo la información necesaria para el desarrollo del tercer capítulo el mismo que hace referencia al análisis y discusión de los resultados obtenidos en el ámbito legal, de planificación y ámbito de la gestión de enseñanza aprendizaje, para así elaborar conclusiones y recomendaciones información importante para elaborar la Propuesta la misma que se hizo a través de la revisión de dificultades y limitaciones en la institución.

Palabras claves:

Desempeño, docente, análisis, estrategias, LOEI, propuesta.

ABSTRACT

This research work is a study on teacher performance in the process of learning in early education, research was conducted at the Child Development Center "Carousel" located in the city of Cuenca, in the academic year 2013-2014.

The first chapter is the theoretical framework that relates to the theory cited according to the concepts of teacher performance, Educational Management and Strategies for Improving Teaching Management processes, the second consists of the methodology and tools used at work research such as the format of the surveys and observation sheet for each teacher investigated, through which the information necessary for the development of the third chapter was obtained the same as referring to the analysis and discussion of the results obtained in the field legal, planning and management field of learning, so as to draw conclusions and recommendations important information for developing the proposal it was done by revising difficulties and limitations in the institution.

Keywords:

Performance, teaching, analysis, strategies, LOEI, proposed.

INTRODUCCIÓN

La educación en el Ecuador en los últimos años ha sufrido cambios muy significativos, debido a las exigencias y avances de las nuevas tecnologías que requieren que el proceso educativo sea de excelencia, por ello se han elaborado estudios, investigaciones y propuestas que servirán para llevar a la educación del Ecuador hasta este punto, ya que la educación en el Ecuador siempre se ha visto en dificultades por diversos factores de gobernabilidad, económicos, limitaciones que han estado presentes a lo largo de su estudio.

Es por esta razón que en la actualidad se requiere alcanzar un mayor grado de efectividad dentro del ámbito educativo, social, económico en el Ecuador llevándose a cabo una serie de cambios en las leyes que respaldan todos los procesos que se desarrollan en nuestro país para el bienestar común del pueblo. Parte de estos cambios son los estudios e investigaciones que se están realizando para mejorar la calidad de vida de la población ecuatoriana.

El estudio del desempeño docente en el Ecuador es una de las recientes investigaciones que se están llevando a cabo para incrementar la calidad de la educación este estudio está ligado a la calidad educativa, concepto que consta en el documento de Estándares de Calidad Educativa desarrollado por el Ministerio de Educación el cual nos indica que: *“...nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos”*. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

Tomando en consideración el concepto anterior se entiende que los actores del proceso educativo son de gran importancia para el desarrollo educativo correcto para que los principales objetivos de la investigación se puedan cumplir y alcanzar los resultados deseados. Con el marco teórico se fundamenta a través de la teoría el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que el docente realiza su gestión. Se pudo determinar también la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente a través de las cuales el docente asigna la importancia necesaria a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente. Se pudo identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.

Luego de aplicar los instrumentos se obtuvieron los resultados de la investigación, así se pudo 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, posteriormente se pudo plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente y luego de un acuerdo con las autoridades y docentes se podrá aplicar la propuesta para capacitar y actualizar en los aspectos que requieren de acuerdo a la investigación.

Los recursos utilizados en el desarrollo de la investigación fueron: humanos, es decir que se desarrolló con docentes investigados dentro del Centro Infantil Carrusel, recursos materiales como encuestas y fichas de observación cuyos modelos fueron otorgados por la Universidad Técnica de Loja, cámara de fotos para la constancia del trabajo realizado, económicos en lo que se refiere a impresiones y copias para desarrollar las encuestas y presentación final del documento, envío de investigaciones a la Universidad.

Con el presente estudio se pretende fundamentar teóricamente y prácticamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en que se realiza la gestión docente, a través de la labor docente de las maestras del Centro infantil Carrusel así como también a través de varias fuentes bibliográficas que están descritas a lo largo del marco teórico, información que fundamenta claramente la investigación realizada.

A través del desarrollo de las encuestas y fichas de observación a cada docente se determinó la frecuencia, importancia y el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en diferentes ámbitos como gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación de acuerdo a su actividad, así como las actividades inherentes a la gestión docente. Al identificar el problema real de la institución se planteó una propuesta que ayudará a corregir todos los déficits educativos que están afectando al desempeño docente dentro del Centro Infantil "Carrusel".

La investigación se desarrolló en varios capítulos que están sintetizados en los siguientes párrafos.

El primer capítulo contiene información teórica sobre los conceptos básicos y los términos utilizados en lo que se refiere al tema central de la investigación, aspectos tales como

Desempeño Docente, Gestión Educativa, Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.

En el segundo capítulo se encuentra la metodología utilizada para el desarrollo del proyecto de investigación como: actores, instrumentos, técnicas, métodos y materiales de las cuales se obtuvieron los resultados para poder desarrollar el capítulo 3.

En el tercer capítulo se exponen los resultados, análisis y discusión a través de gráficos y tablas estadísticas que fueron tabuladas en Excel de acuerdo al esquema e instrumentos presentados por la UTPL.

Se concluye el presente trabajo investigativo con el cuarto capítulo en el que constan conclusiones, recomendaciones y propuesta que será desarrollada dentro de la institución investigada la que servirá para mejorar los aspectos negativos encontrados luego de aplicar los instrumentos de investigación al concluir la investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente

1.1.1 Definiciones de desempeño docente

Es el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional. (Montenegro Aldana, 2007)

Valdez, (2000) citado por Gómez, (2010 págs. 116,117) manifiesta “Podrán perfeccionarse los planes de estudios, programas educativos, textos escolares, construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelente medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación”.

El desempeño docente, son las actitudes del profesional, de cómo aplica las competencias básicas para el aprendizaje lo que va de la mano con todas las estrategias que se van incrementando en los planes de estudio y programas educativos, ya que sin el talento humano no serviría de nada la aplicación de las estrategias anteriormente mencionadas.

Para entender mejor esta definición se citarán por separado las palabras desempeño y docente.

Desempeño: Es la percepción de la recompensa y el esfuerzo realizado, sustentada en las habilidades y capacidades de las personas y su percepción del papel que ejecuta. (Chiavenato; 2000:356) (Citado por: Cadenas M, Milángela del V; León Salazar, Anibal; 2007:59)

Docente:

Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino *docens*, que a su vez procede de *docēre* (traducido al español como “enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual.

El docente es el principal gestor del proyecto educativo, es quien vislumbra el horizonte, quien diseña el currículo y en una acción permanente con el estudiante le ayuda a orientar y dirigir su proceso de formación. Es por esto que el desempeño docente se considera el factor preponderante de la calidad educativa. (Montenegro Aldana, 2007)

Para que la educación cumpla los objetivos que la educación actual requiere, se necesitan de varios actores y uno de los más importantes es la persona quien dirige la educación, la

que encamina a sus estudiantes, un líder capaz de desempeñarse en todos los ámbitos enfrentándose día a día a los desafíos que requiere la educación, es decir un docente con alta calidad de desempeño docente.

Desempeño son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. (Ministerio de Educacion de Perú, 2012)

En la definición de desempeño identificamos tres funciones:

Actuación: Comportamiento observable que puede ser descrito y/o medido.

Responsabilidad: Referencia a las funciones generales de la profesión.

Resultados: referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación.

De acuerdo a las definiciones revisadas anteriormente se determina que el desempeño docente es la forma de como una persona actúa o se desenvuelve en el ámbito educativo dentro y fuera del aula con sus estudiantes y en relación a la comunidad educativa. Así como también a las formas de enseñar o incentivar el aprendizaje dentro del proceso educativo, actitud en la cual existen varias funciones para identificar si el trabajo que se está realizando está dando resultados efectivos los cuales se verán reflejados al momento en que los estudiantes demuestren habilidades adquiridas dentro del aprendizaje.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

En este aspecto se citan dos definiciones que aclaran el concepto para entenderlo de manera precisa.

(Enriquez, 2007) Señala que la formación docente inicial es entendida como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática organizada, destinada a preparar los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional. (p.85)

Entonces se define la finalidad de formación docente inicial como:

La formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos. (Ministerio de Educación de Argentina, 2005).

Tomando como referencia los aportes antes citados se hace hincapié en la importancia y necesidad de la formación inicial de los docentes y la capacitación permanente para alcanzar la calidad educativa permitiéndonos adquirir conocimientos, ya que es a través de conocimientos y experiencias adquiridas a lo largo de la carrera docente como se pueden obtener resultados, tener en cuenta también lo que significa el saber lo que se está enseñando, saber cómo enseñar y como aprenden las personas, y finalmente cómo evaluar; sabiendo utilizar elementos curriculares, metodologías, técnicas con la finalidad de alcanzar metas y objetivos dentro del contexto educativo.

En cuanto a la formación y capacitación docente se encontró que:

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones. (Ministerio de Educación de Colombia, 2002).

Acotando el concepto anterior se puede definir a la capacitación docente es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente, adquiriendo experiencias y competencias necesarias para la vida profesional del docente. Dicha formación puede ser desarrollada por varias entidades del estado como el Ministerio de Educación, o también por organizaciones independientes como: organismos seccionales, fundaciones, ONG e incluso

editoriales. La formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socioprofesional del profesor.

Por otro lado se debe tener en cuenta también que el docente debe tener iniciativa para la autoformación ya que si no existe disposición la enseñanza caería en una sola transmisión de conocimientos, perdiendo el objetivo fundamental de la enseñanza que es la construcción de conocimientos.

1.1.2.2. Motivación

Marcelo & Vaillant (2009) señala que:

El principal tipo de motivación profesional docente se vincula a los estudiantes. La motivación para enseñar y seguir enseñando es una motivación intrínseca, ligada fuertemente a la satisfacción por conseguir que los estudiantes aprendan, desarrollen capacidades, evolucionen y crezcan. Otras fuentes de motivación profesional como incrementos salariales, premios, reconocimientos, también sirven como incentivos pero siempre en la medida en que repercutan en la mejora de la relación con el alumnado (p. 31).

La actividad docente requiere de motivación y predisposición del ser humano para que sea cumplida cabalmente y con satisfacción y así llegar a los objetivos por los cuales se está trabajando o cumpliendo la actividad, como se vio anteriormente se requieren muchas fuentes para mantener motivado al docente pero no por esta razón se debe dejar de lado la vocación y automotivación.

La motivación es un proceso que dirige la conducta de los individuos para que puedan conseguir los objetivos propuestos. Las investigaciones sobre motivación en el trabajo identifican, en general, tres fuentes de motivación: la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la internalización (subgrupo de motivación extrínseca, que incluye los valores, las actitudes y las estructuras propias del individuo que regulan su comportamiento). (Ramírez, 2008).

Según Espada (2006) citado en el libro de (Ramírez, 2008):

La motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobre esfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un

acicate, un revulsivo y a veces una liberación. Muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales, y se automotivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social. Existen innumerables individuos que poseen mucho más reconocimiento fuera de su hogar que dentro de él, pues el ser humano necesita buscar cualquier forma de afecto y autoestima aunque sea fuera de él.

Maslow (1970) señala que los cinco estadios citados a continuación son generadores de motivación en el trabajo:

- **Necesidades fisiológicas:** propias del ser humano como comer, dormir.
- **Necesidades de seguridad:** como la estabilidad laboral, pertenecer a un grupo, seguridad de actuación.
- **Necesidades sociales:** amistad, aceptación, inclusión.
- **Necesidades del yo:** autoestima, autoconfianza, respeto, independencia.
- **Necesidades de autorrealización:** autonomía, autocontrol.

La motivación se evidencia directamente en el resultado de las personas y a su vez en los resultados de una organización. Es un factor crítico en la gestión de recursos humanos y de una organización ya que al estar una persona desmotivada por la tarea que tiene que ejercer el resultado nunca será satisfactorio comparado con una persona que se siente completamente motivada.

Los estudios ofrecen perspectivas a las organizaciones o instituciones sociales un sin número de aspectos a tener en cuenta para crear ambientes de trabajo motivantes y atractivos para obtener cada vez más la satisfacción laboral del docente y la satisfacción de los estudiantes, dando como resultado la eficacia escolar.

1.1.2.3 Relación profesor estudiante

Las relaciones interpersonales son de vital importancia para desarrollar un ambiente cordial y de buena convivencia dentro del entorno o de la sociedad en la que nos desenvolvemos y aún más dentro del proceso de enseñanza aprendizaje donde los principales actores dentro y fuera del aula son los docentes y sus alumnos.

Como lo expone (Vieira, 2007):

En la relación profesor – alumno, es muy importante que el primero se libere de preconceptos y estereotipos y que mantenga unas expectativas positivas y

adecuadas con todos los alumnos, pues, sin duda cada uno de ellos podrá ofrecer uno o más aspectos a esa relación que se quiere positiva y constructiva.

Tomando como referencia el documento de programa de formación continua de (Marcela Santos J., 2009) citado en el documento del Magisterio Fiscal, del Ministerio de Educación del Ecuador:

Los maestros/as que alientan y favorecen un clima cooperativo e interacciones de calidez y cercanía, constituyéndose en apoyo para los estudiantes dentro del contexto escolar logran mejores niveles de autoestima, rendimiento académico y sentido de pertenencia a la escuela y colegio en sus estudiantes, lo que favorece la permanencia de los estudiantes en el centro educativo, que es indicativo de que la educación es verdaderamente para todos.

Se hace énfasis en el desarrollo del área social de los estudiantes a través de:

- Permitir experiencias y el desarrollo de destrezas para crear y mantener relaciones interpersonales satisfactorias.
- Favorecer el manejo de conflictos desde una posición a favor de la paz.
- Propiciar encuentros e intercambios sociales favorecedores de desarrollo personal y social. (p. 21).

De acuerdo a lo que exponen los autores antes mencionados para que el aprendizaje sea propicio se necesita una excelente relación de las dos partes y que los maestros brinden un clima cooperativo e interacciones de calidad y cercanía para que exista la disposición de aprender y enseñar ya que al estar las dos partes sincronizadas el desarrollo tanto personal como cognoscitivo tendrá mayor efectividad.

1.1.2.4 Relación familia escuela

La sociedad está experimentando una serie de cambios, a lo largo de los años estos cambios han repercutido considerablemente en las funciones de la familia y la escuela, por lo que se deben definir funciones de ambas partes ya que también hay la necesidad de generar espacios, tiempos y acciones conjuntas, para que con la colaboración de ambos agentes se puedan responder a las inquietudes propias de la formación de los ciudadanos.

Como bien expresa (Bolívar, 2006), la escuela no es el único contexto educativo, sino que la familia y los medios de comunicación desempeñan un

importante papel. Por tanto, la escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación de los alumnos y alumnas, que ellos deben formar.

El ámbito afectivo de la familia es el nivel privilegiado para la primera socialización (criterios, actitudes y valores, claridad y constancia en las normas, autocontrol, sentido de responsabilidad, motivación por el estudio y trabajo y esfuerzo personal, equilibrio emocional, desarrollo social, creciente autonomía, etc.). En los primeros años la familia es un vehículo mediador en la relación del niño con el entorno, jugando un papel clave que incidirá en el desarrollo personal y social. Pero esta institución integradora está hoy puesta en cuestión. Si antes estaba clara la división de funciones (la escuela enseña, la familia educa) hoy la escuela está acumulando ambas funciones y está obligada a asumir aspectos de socialización primaria (p. 121).

Como sostiene (Mir, 2009) el proceso de socialización se inicia en la familia y continúa y se complementa en la escuela. Constituyendo la primera infancia el periodo más apto para la socialización, ya que en este momento el niño construye su identidad social y personal. Construyendo la propia identidad principalmente dentro del entorno familiar. De manera que “los primeros entornos sociales se convierten en fuertes predictores de la incipiente configuración del autoconcepto y autoestima del niño (Alonso y Román, p.81)

La relación entre la familia y la escuela aparece claramente reflejada en la legislación y en la Ley Orgánica de Educación (LOE) actual se manifiesta que para contribuir a conseguir una educación que combine equidad y calidad se debe favorecer: “La participación de la comunidad educativa y el esfuerzo compartido que deben realizar los alumnos y alumnas, las familias, el profesorado, los centros, las administraciones, las instituciones y la sociedad en su conjunto constituyen el complemento necesario para asegurar una educación de calidad con equidad”. (Ecuador, 2006)

(Pulpillo Ruiz, 1982) establecía que en la relación familia-escuela se estaba produciendo una gran mutación.

Esta relación ha existido siempre pero al principio se limitaba a dejar en manos de las escuelas toda la responsabilidad de la educación de los menores, la despreocupación de cómo era llevada a la práctica era evidente en todos los padres. Pero las familias han cambiado de actuación y parecer progresivamente, ya está más inmersa en la cuestión de cómo es la escuela en la que se van a escolarizar a sus hijos, así como la enseñanza y educación que van a recibir. Es por eso que hoy en día los padres comienzan a asociarse para formar parte de la vida de los centros, estar informados, exigir y realizar cambios.

1.1.2.5 Organización institucional

De acuerdo al criterio de Schein (1994), citado en (Montalvo, 2008) define la organización como: la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común, a través de la división del trabajo y funciones y de una jerarquía de autoridad y responsabilidad (p. 203).

El Desarrollo Organizacional Educativo (D.O.E.) es una de las estrategias de cambio planificado de carácter normativo, o sea, se apoya en valores democráticos humanistas, conduce a la participación y cohesión grupal, permitiendo el crecimiento personal y la utilización de las potencialidades del individuo dentro de la organización (Moscópulos, 1994:268). Citado en (Sallán, 1999) (p. 14).

Refiriéndose a los dos conceptos citados anteriormente se entiende por organización institucional a la serie de actividades planificadas que se apoyan en valores democráticos humanistas para lograr objetivos utilizando todas las potencialidades del ser humano.

Tipos de Organización: Las organizaciones se clasifican de la siguiente forma, sector primario, secundario y terciario.

Las instituciones educativas por prestar un servicio se encuentran en la clasificación de terciarias.

1.1.2.6 Políticas educativas

Durante los últimos quince años el Ecuador ha concertado nacional e internacionalmente acuerdos básicos con relación al sector educativo.

El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico.

Sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006.

En el documento se encontraron aspectos claves para el desarrollo adecuado de los niños en el proceso educativo que hacen referencia a que la universalización de la educación infantil de 0 a 5 años de edad la que tiene que ser de calidad para que en este periodo se desarrolle la inteligencia, afectiva cognitiva y psicomotriz, que le ayuda en su identidad.

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años en la cual los niños tendrán que desarrollar competencias que les permitan aprender a convivir con los demás, respetando y haciendo respetar los derechos y obligaciones de los demás.

Incrementar la población de bachillerato ya que los alumnos y egresados deben continuar sus estudios en los niveles superiores y así puedan servir a la comunidad vinculándose a la vida laboral.

Reducir la tasa de analfabetismo.

Mejorar la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas ya que las condiciones de los establecimientos educativos en las que los alumnos reciben clases se deterioran por la falta de mantenimiento.

Mejoramiento de la calidad de educación a través de la evaluación, ya que con un seguimiento adecuado se podrá mejorar la ejecución de la política educativa.

Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida

Implementación del presupuesto para la educación. (Ecuador, Hacia el plan Decenal de Educación del Ecuador, 2006)

1.1.3. Características del desempeño docente

“Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”. (Ecuador, ley orgánica, 2006)

Se ha citado el concepto de docente que consta en el documento del Ministerio de Educación titulado “Estándares de Desempeño Docente”, ya que es muy importante tener claro lo que significa el papel del docente dentro de la educación.

La calidad y las cualidades de los buenos docentes deben definirse tanto en la escuela como en la comunidad.

Acotando los conceptos anteriores se encuentran que:

Todos los profesores, sea cual sea el nivel educativo en el que se desempeñen, deberían tener unos conocimientos teóricos y prácticos sobre las necesidades educativas más relevantes asociadas las diferencias sociales, culturales e individuales, estrategias de atención a diversidad en aula, la adaptación del currículo y la evaluación diferenciada. (Marcela Santos J., 2009)

Es decir que todos los docentes debemos estar preparados para cada situación que se presente dentro del ámbito educativo ya que esto nos ayuda a resolver conflictos y enfrentarnos cada día a nuevas situaciones que nos ayudaran a crecer profesionalmente.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Citando lo mencionado en (Marcela Santos J., 2009) entendemos el desafío que tenemos:

Si como maestros nos detuviéramos a pensar un poco en nuestras interacciones con nuestros estudiantes y lo que verdaderamente experimentamos en esas interacciones con cada uno de ellos, nos encontraríamos con nuestros propios prejuicios, y nos daríamos cuenta de que a todos o a muchos de nuestros estudiantes les hemos atribuido, sin mucho argumento, una característica a veces positiva y muchas veces negativa, y de acuerdo a esta característica atribuida a la ligera, los hemos tratado permanentemente.

La actitud del docente es indispensable para que la educación cumpla su papel en la sociedad, ya que por más modelos educativos que se implementen para mejorar la educación si el docente no está dispuesto a adoptarlos y no aplica las estrategias necesarias no servirán de nada.

El proceso educativo está sujeto a diversas circunstancias por lo que el docente tiene que estar preparado para cualquier eventualidad dentro y fuera del aula donde se desarrolla el proceso de educación ya que si bien la enseñanza y la comprensión está basada en la habilidad que el maestro posee para tratar un tema complicado de acuerdo a la visión de diferentes estudiantes, el aprendizaje para hacer efectiva esta visión de la práctica docente no puede ser transmitido a los profesores como recetas o mediante estrategias tradicionales de capacitación.

Los desafíos a los que el docente está expuesto en la actualidad para el desarrollo profesional no se refiere sólo a la adquisición de nuevas habilidades o conocimientos; los desafíos del docente también significan proporcionar la oportunidad para que los maestros reflexionen de manera crítica sobre su práctica y construyan nuevos conocimientos y conceptos sobre los contenidos, la pedagogía y los estudiantes (Darling-Hammond, 2003)

1.1.4.1. Desarrollo profesional

Siempre el mejoramiento del trabajo docente dentro y fuera del aula depende de muchos factores pero sobre todo de los programas de capacitación y actualización; ya que estos contribuyen para que los profesores reflexionen y participen de una manera más protagónica en la construcción de conocimientos, basándose en una pedagogía que permita al estudiante desarrollar su potencial de razonamiento y criticidad para que sean ellos los protagonistas del cambio educativo aplicando así la educación constructiva.

Desde la formación previa al servicio y durante toda la carrera el desarrollo del enseñanza y aprendizaje y sobre los alumnos a quien enseña. Un desarrollo profesional efectivo implica que el maestro experimente tanto el rol de estudiantes como de docente de manera que esto les permita experimentar las dificultades que cada uno de estos conlleva. (Darling-Hammond, 2003)

Durante todo el transcurso de la vida profesional docente el desarrollo del mismo tiene que estar ligado siempre a las necesidades de los estudiantes y conocer sus ventajas y limitaciones. El rol que el maestro desarrolle dentro del contexto educativo tiene que estar en concordancia con los objetivos que se requieren alcanzar.

Algunas características de desarrollo profesional son:

- Debe involucrar a los maestros en tareas concretas de enseñanza, evaluación, observación y reflexión que enriquezcan los procesos de aprendizaje y desarrollo.
- Debe basarse en la indagación, reflexión y experimentación.
- Debe ser colaborativo, lo que implica que el conocimiento se comparta entre los educadores, y se enfoque en las comunidades de práctica docente más que en los maestros individuales.
- Debe relacionarse y derivarse del trabajo de los maestros con sus estudiantes.
- Debe ser sostenido, continuo e intensivo; apoyarse en la experiencia y en la capacitación, así como en la resolución colectiva de problemas específicos de la práctica.
- Debe relacionarse con otros aspectos de cambio escolar. (Darling-Hammond, 2003)

De acuerdo a las características antes mencionadas el desarrollo profesional está ligado a la formación y capacitación continua para que de esta forma el docente adquiera las capacidades para mejorar los aprendizajes en los alumnos y así respondan mejor a las situaciones que día a día atraviesan el quehacer educativo.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

La educación no es esencialmente responsabilidad de la escuela ya que se encuentra ligada a otros agentes de socialización como son la familia y la comunidad por esta razón se necesita estar en concordancia continua para desarrollar habilidades sociales y destrezas en los estudiantes y así formar una comunidad del saber.

No cabe duda que unas relaciones fluidas, cordiales y constructivas entre los agentes educativos – madres, padres, maestras y comunidad, ayuda a la práctica educativa en uno y otro contexto. (Vila, 2008)

Familia, escuela y comunidad se complementan en una actividad necesaria cuya asociación de estos tres ejes fundamentales de la educación se dan en base a un acuerdo común para satisfacer necesidades y alcanzar metas comunes, teniendo información clara y necesaria acerca de los roles que cada uno de estos actores deben desempeñar.

La escuela debería ser un centro de puertas abiertas en el que las familias se sintieran acogidas tal y como son y no se vieran juzgadas por sus prácticas educativas, un lugar donde se pueda discutir franca y abiertamente sobre su forma de entender la educación y contrastarla con las prácticas educativas escolares. En este sentido, unas relaciones entre las familias y la escuela presididas por estos criterios devendrían, a la vez, en una forma de apoyo a las prácticas educativas familiares. (Vila, 2008)

De acuerdo a las dos citas anteriores se está de acuerdo que para que el proceso educativo sea efectivo se necesita una relación adecuada y eficaz entre los actores educativos para que el proceso educativo esté en concordancia con las necesidades y metas comunes que se requieren alcanzar.

1.1.4.3. Fundamentación Teórica de la Práctica Docente

En cuanto a una real participación de los maestros en el análisis de su práctica es la limitación de los espacios indispensables y de otros apoyos institucionales para las tareas que ello supone. El trabajo (con la diversidad de abordajes posibles) implica tareas como la reflexión sistematizada y colectiva, la revisión y análisis de materiales de diversa elaboración conceptual sobre los problemas que se aborden, la redacción de materiales producto de los análisis y discusiones, etc. La realización de ese trabajo requiere necesariamente de los

espacios y demás apoyos institucionales que lo posibilitan. (Escuela Pedagógica Experimental, 2000)

A pesar de todas las nuevas tecnologías que existen en la actualidad no debemos olvidar que el recurso fundamental para que exista la educación es el humano ya que sin la presencia del docente en la Institución Educativa este proceso no se podría desarrollar.

Sin embargo esta actividad se ve condicionada por muchos aspectos que rodean el contexto educativo ya que todas las instituciones tienen sus propias limitaciones y ventajas. Es así que dentro del aspecto del quehacer educativo no debemos olvidar todo el esfuerzo que debe acompañar al docente para enfrentar el desafío diario para cumplir objetivos tanto dentro como fuera de la institución educativa.

Para que la función fundamental del proceso educativo sea efectiva se deben emplear todos los procesos como son: lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. No es suficiente educar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. No es solo necesario llenar de información, habilidades y competencias, este proceso debe incluir el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

Nos estamos olvidando de la educación en valores como la libertad, participación, disciplina y esfuerzo, y sobre todo el amor. Como ahora menciona el Ministerio de Educación se debe enseñar el Buen Vivir, una educación en el respeto a la pluralidad de opciones, abierta a todo nuevo camino y el diálogo con todos. Respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones. Educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Mintzberg y Stoner (1995) citado en el libro del autor (Casassus, 2000) asumen el término *gestión* como la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse

como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado (p. 98).

El concepto gestión, tiene al menos tres grandes campos de significado y aplicación. El primero, se relaciona con la *acción*, donde la gestión es el hacer diligente realizado por uno o más sujetos para obtener o lograr algo.

El segundo, es el campo de la *investigación*, donde la gestión trata del proceso formal y sistemático para producir conocimiento sobre los fenómenos observables en el campo de la acción, sea para describir, comprender o explicar tales fenómenos.

El tercer campo, es el de la *innovación* y el *desarrollo*, en éste se crean nuevas pautas de gestión para la acción de los sujetos, con la intención de transformarla o mejorarla. (Programa Escuelas de Calidad, 2009)

Entendiéndose claramente a la gestión educativa como un proceso indispensable que conlleva al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, teniendo como sujetos principales a toda la comunidad educativa en el proceso de desarrollo y organización de nuevas estrategias que conllevan a la exploración de posibilidad e innovación en este proceso siendo sistémico.

1.2.2. Características de la gestión

La gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. (Escalante Alvarez, Mejia Reyna, Ramos Sanchez, Villa Benitez, Gallegos, & Aranda Perez, 2009).

(Escalante Alvarez, Mejia Reyna, Ramos Sanchez, Villa Benitez, Gallegos, & Aranda Perez, 2009), Mintzberg y Stoner (1995) asumen el término *gestión* como la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los

resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.

Las principales características de la gestión educativa estratégica son:

- a. *Centralidad en lo pedagógico.* Parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que el trabajo medular, de las escuelas y del sistema mismo, consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos.
- b. *Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización.* Supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones.
- c. *Trabajo en equipo,* que proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada.
- d. *Apertura al aprendizaje y a la innovación.* Ésta se basa en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de encarar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, generar nuevas aproximaciones, aprender de la propia experiencia y de la de otros, y originar conocimiento y trasladarlo a sus prácticas.
- e. *Asesoramiento y orientación para la profesionalización.* Consiste en que existan espacios de reflexión para la formación permanente, para “pensar el pensamiento”, repensar la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los docentes; se trata de habilitar circuitos para identificar áreas de oportunidad y generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional.
- f. *Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro,* que se planteen escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura para arribar a estadios superiores como institución; donde los

actores promuevan una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad que estimulen la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.

- g. *Intervención sistémica y estratégica.* Supone visualizar la situación educativa, elaborar la estrategia y articular acciones para lograr los objetivos y metas que se planteen; supone también, hacer de la planificación una herramienta de autorregulación y gobierno para potenciar las capacidades de todos para una intervención con sentido.

Característica importante de la gestión educativa es que no se basa en uniformidades; ella reconoce la complejidad de las organizaciones y el carácter singular y específico de cada una de ellas, de allí que enfatice en el desarrollo de una visión de futuro construida participativamente y en que la organización se involucre en un horizonte compartido con énfasis en la anticipación de resultados. Acentúa la interdependencia entre niveles del sistema educativo y en la práctica del liderazgo pedagógico como posibilidad para motivar, acompañar y concertar en referencia a los procesos de cambio y de transformación educativa que se requieren. (Correa de Urrea Amanda)

Las características se basan en una amplia visión de las posibilidades por resolver conflictos dentro de la institución utilizando varias acciones de corrección y mejoramiento para el desarrollo eficaz del proceso mediante el cual se cumplirán los objetivos planteados.

Todas y cada una de las características hacen un complemento ideal para que la gestión educativa funcione de la mejor manera y como todos los conceptos anteriores estudiados cumplan con el objetivo que se plantean las organizaciones y educadores.

1.2.3. Tipos de gestión

Haciendo referencia al documento (Escalante Alvarez, Mejia Reyna, Ramos Sanchez, Villa Benitez, Gallegos, & Aranda Perez, 2009) del Modelo de Gestión Educativa se encontró que existen 3 tipos de gestión que están ligados a la gestión educativa:

La gestión institucional se enfoca a la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas educativas, está referida a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus

particularidades, en nuestro caso establece las de cada una de las entidades federativas.

La gestión escolar es, el conjunto de acciones realizadas por los actores escolares en relación con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los alumnos aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica.

En otros términos, la gestión escolar ha sido objeto de diversas conceptualizaciones que buscan reconocer la complejidad y multiplicidad de asuntos que la constituyen. Así, desde una perspectiva amplia del conjunto de procesos y fenómenos que suceden al interior de la escuela “se entiende por gestión escolar, el ámbito de la cultura organizacional de la escuela, conformada por directivos, el equipo docente, las normas, las instancias de decisión escolar y los actores y factores que están relacionados con la forma peculiar de hacer las cosas en la escuela, el entendimiento de sus objetivos e identidad como colectivo, la manera como se logra estructurar el ambiente de aprendizaje y los nexos con la comunidad donde se ubica la escuela; y es en este último aspecto en donde se sitúa la **gestión pedagógica** como las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, como asume el currículo y la traduce en una planeación didáctica, las formas de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de sus alumnos (p. 8).

Estos tipos de gestión se consideraron necesarios para entender este tema ya que hace referencia a los modelos de gestión educativa más importantes que están ligados con el tema educativo, al mismo tiempo se entendió que todos necesitan estar en conexión para avanzar en los objetivos que se plantean dentro del proceso educativo, entendiéndose también que todos hacen parte del proceso ya que todos actúan directa o indirectamente en el cumplimiento de la gestión educativa.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente:

1.2.4.1. Legal

De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Art. 1 se tiene que: “...*garantiza el derecho humano a la educación, regula los principios y*

fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación". (Ordóñez, 2012)

Comprendiendo a través de lo citado anteriormente claramente que todos los seres humanos tenemos derecho a la educación inclusiva lo cual es garantizado por el Estado, dentro de los aspectos que engloba el Buen Vivir, la interculturalidad y plurinacionalidad, para esto se debe tener muy claro las nuevas leyes de educación que han sido renovadas en el Ecuador desde el año 2007, puesto que el Gobierno actual del Ecuador cita como factor principal para el desarrollo del país una educación de calidad para mejorar el nivel de vida de las personas.

Citando nuevamente a la LOEI en el artículo en lo referente a lo legal en el Art. 1 literal n) *"Participación Ciudadana.- La participación de manera protagónica de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, sus instancias y establecimientos. Comprende además el fomento de las capacidades y la provisión de herramientas para la formación en ciudadanía y el ejercicio del derecho a la participación efectiva. (Ordóñez, 2012)*

Entendiéndose como comunidad educativa a todas las personas que integran el quehacer educativo como son: autoridades, personal docente, administrativo y de servicio, alumnos, padres y madres de familia, quienes deben establecer los reglamentos, documentos que son de índole importante para el desarrollo adecuado del proceso educativo, estos actores deben tener el conocimiento actualizado de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes que están proclamados en la Constitución de la República del Ecuador, en las actividades académicas e institucionales. Así como también participar en la construcción de los diferentes documentos que requiere la institución para su funcionamiento.

1.2.4.2. Del aprendizaje

Dentro de la LOEI en el artículo 1. Literal f) Desarrollo de procesos.- "La concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla

a lo largo de toda la vida, adecuando los niveles educativos a los ciclos de vida de las personas, su desarrollo cognitivo, sus capacidades, su ámbito cultural, lingüístico, sus necesidades y las del país; atendiendo de manera particular la igualdad real de grupos poblacionales históricamente excluidos o cuyas desventajas se mantienen vigentes, como son; jóvenes, mujeres, adultos mayores, pueblos indígenas, montubios y afrodescendientes. (Ordóñez, 2012)

Dentro de este ámbito citando el artículo anterior se comprende que el aprendizaje debe estar acorde a los ciclos de vida de las personas, que la educación debe ser adaptada para cada una de las etapas por las que atraviesa el ser humano al mismo tiempo hace referencia a que toda la población sin distinción étnica o ubicación geográfica tienen derecho al aprendizaje eficaz, a través de procesos y estándares de calidad educativos.

1.2.4.3. De planificación

La planificación o planeación es la función administrativa que responde a las preguntas: ¿Dónde estamos ahora? ¿A dónde queremos ir? ¿Cómo llegar ahí?, ¿cómo estamos haciendo? (Montalvo E. H., 2008)

Es así que la planificación y la toma de decisiones tiene una relación muy estrecha, pues se trata de decidir cómo pasar de una situación a otra, es decir que tenemos que escoger el modo correcto de resolver y llegar a los objetivos, a través de procedimientos.

Dentro del ámbito educativo la planificación se ha vuelto un punto clave para el desenvolvimiento correcto de la clase, todo aprendizaje requerido debe ser planificado por el docente para que cumpla los objetivos planteados.

1.2.4.4. Del liderazgo y la comunicación

Este ámbito también es importante para la formación profesional así como los otros aspectos anteriores están ligados con el desarrollo profesional y personal del docente.

Es necesario entender de donde se deriva la palabra liderazgo por lo que se citará primero el concepto de líder.

El concepto de “líder” proviene del término inglés “leader”, que significa “guía”. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el líder es la persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora. Es la

persona que a través de su conducta o comportamiento, pretende modificar la conducta de otras personas. (Guerro, 2012)

Esta clase de personas siempre se distingue del resto de la gente que le rodea demostrando empeño por sobresalir por su creatividad, valores, trabajo diario y principios de su propio ser.

El liderazgo por el hecho de ser ético tiene que estar fundamentado en virtudes, tales como la prudencia, la justicia, la fortaleza y la templanza. (Guerro, 2012)

Orozco, (2011 pág. 62) manifiesta que “el docente en el aula debe ser un experto y efectivo impulsor de las personas hacia el trabajo tanto individual como grupal. El líder debe tener influencia interpersonal dirigida a través de la comunicación, con habilidad de manejo de posturas para la adaptación a las situaciones que se presenten y permitan garantizar el éxito en el aprendizaje y las metas del aula”.

El liderazgo está ligado a muchos aspectos no puede darse un liderazgo sin un grupo, pero también se tiene claro que un liderazgo es de influencia ya que el líder tiene la capacidad de despertar ciertos efectos y conseguir que las personas se muevan en la dirección deseada para alcanzar objetivos comunes que tienen que ser de interés para las dos partes.

La comunicación es una necesidad indiscutible de la sociedad para relacionarse se utiliza la comunicación en todo momento ya que de esta manera se pueden alcanzar las metas propuestas dentro del grupo, la misma tiene que ser eficaz ya que se pueden dar conflictos y problemas que afecten los objetivos que se requieren alcanzar.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

1.3.1. Concepto de estrategias

La gestión, concebida como un conjunto de ideas más o menos estructuradas, es relativamente reciente. Sus precursores modernos se remontan a la primera mitad del siglo XX. Para algunos, la gestión tiene que ver con los componentes de una organización, cómo se estructuran, la articulación que hay gestión con administración (Taylor, 1911 y Fayol, 1916). (ONU, 2011)

El término estrategia es de origen griego. Estrategeia. Estrategos o el arte del general en la guerra, procedente de la fusión de dos palabras: stratos (ejército) y agein (conducir, guiar).

En el diccionario Larouse se define **estrategia** como el arte de dirigir operaciones militares, habilidad para dirigir, aquí se confirma la referencia sobre el surgimiento en el campo militar, lo cual se refiere a la manera de derrotar a uno o a varios enemigos en el campo de batalla, sinónimo de rivalidad, competencia; no obstante, es necesario precisar la utilidad de la dirección estratégica no sólo en su acepción de rivalidad para derrotar oponentes sino también en función de brindar a las organizaciones una guía para lograr un máximo de efectividad en la administración de todos los recursos en el cumplimiento de la misión.

Cuando se habla de estrategias, siempre se hace referencia al a forma cómo los recursos con que cuenta la institución educativa y el personal debe orientarse para la obtención de resultados, junto con las acciones a desarrollar, a fin de alcanzar objetivos y metas propuestos. (Sánchez, 2009)

De acuerdo a los conceptos revisados anteriormente se puede definir estrategia como el conjunto de competencias, acciones o participaciones de diferentes actores para lograr objetivos en común por medio de ideas, las mismas que servirán para llegar a la meta deseada.

Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades para desempeñarse adecuadamente en los mismos. (ONU, 2011)

1.3.2. Tipos de estrategias

1.3.2.1. En la gestión legal

Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa.

Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente desde el 26 de julio de 2012). Tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen viables los profundos cambios que se

requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país. (Ecuador, ley orgánica, 2006)

Dentro del nuevo reglamento de la Ley de Educación se plantean todos los cambios que se han hecho para la transformación de la educación en nuestro país.

Como lo expone (Ezequiel, 1993) La política educativa formula que desde el más alto nivel de la administración pública establecen de manera general que es lo que hay que enseñar (p. 11)

Para el correcto desempeño de la gestión legal de los docentes se requiere que los mismos tengan una acción participativa tanto en la elaboración como la actualización, lo que requiere una acción conjunta con las autoridades de la institución para que se realicen cursos y grupos de estudio y así poder estar al tanto de todas las normas legales que guían el proceder educativo en las instituciones, tanto del directivo como de los docentes.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación

Las estrategias de enseñanza se concretan en una serie actividades de aprendizaje dirigidas a los estudiantes y adaptadas a sus características, a los recursos disponibles y a los contenidos objeto de estudio.

(Serrano, 2013) Señala que: la estrategia didáctica con que el (la) docente pretende facilitar los aprendizajes de los estudiantes, está integrada por una serie de actividades que contemplan la interacción de los estudiantes con determinados contenidos.

La estrategia didáctica debe proporcionar a los estudiantes motivación, información y orientación para realizar sus aprendizajes, y debe tener en cuenta algunos principios, tales como:

1. Considerar las características de los estudiantes: estilos cognitivos y de aprendizaje.
2. Considerar las motivaciones y los intereses de los estudiantes, para procurar amenidad del aula.
3. Organizar en el aula: el espacio, los materiales didácticos, el tiempo.
4. Proporcionar la información necesaria cuando sea preciso: web, asesores y otros.
5. Utilizar metodologías activas en las que se aprenda haciendo.
6. Considerar un adecuado tratamiento de los errores que sea punto de partida para nuevos aprendizajes, para prever que los estudiantes puedan controlar sus aprendizajes.

7. Considerar actividades de aprendizaje colaborativo, pero tener presente que el aprendizaje es individual.
8. Realizar una evaluación final de los aprendizajes.

Desde otra perspectiva, estos elementos que intervienen en los procesos de enseñanza y aprendizaje, se pueden clasificar en tres grupos:

- **Agentes:** las personas que intervienen (docentes, estudiantes) y la cultura.
- **Factores:** que establecen relación con los agentes: clima de la clase, materiales, metodología, sistema de evaluación.
- **Condiciones:** aspectos relacionados con las decisiones concretas que individualizan cada situación de enseñanza/aprendizaje (p.p. 7-12).

Todas las estrategias que se planteen en este ámbito tienen que tomarse en cuenta que deben servir para favorecer la comprensión de los conceptos, tienen que estar relacionadas y tener una eficacia para cumplir correctamente la transferencia y construcción de conocimientos.

La forma en que se va construyendo el aprendizaje tiene que ser adecuada a todas y cada una de las necesidades y diferencias que presentan cada estudiante ya que si bien es cierto todos tienen diferentes formas de percibir dicho aprendizaje, es decir que no todos asimilan de la misma forma la educación.

La motivación en la clase no debe centrarse únicamente al inicio sino que es un trabajo de acción continua al lado de la clase y junto a cada estudiante; de ahí la importancia que tiene el conocimiento de las aptitudes y aspiraciones de cada uno, a fin de proporcionarle, en la medida de las posibilidades, trabajos que correspondan a sus posibilidades, necesidades y preferencias.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

En el informe de (Serrano, 2013) se encontró que:

La concreción de estos aspectos constituye una de las fases más importantes en el diseño de los programas educativos, ya que su calidad didáctica depende en gran medida del hecho que se encuentre la necesaria coherencia entre el objetivo que se quiere alcanzar, los contenidos que se tratarán, las actividades mentales que desarrollarán los alumnos y las actividades interactivas que les propondrá el programa (p. 20)

Mediante estas actividades se realiza la construcción del aprendizaje entre los alumnos y los maestros, ya que de esta manera se puede apreciar y valorar el esfuerzo de los estudiantes. Las estrategias de aprendizaje se elaboraran teniendo en cuenta los objetivos, los contenidos, a quien va dirigida teniendo en cuenta siempre las necesidades de los estudiantes y lo que hay que enseñar.

Tomemos en cuenta que hay dos tipos de actividades sencillas y complejas. Los programas educativos pueden tener diversas funciones: se pueden usar como medio de transmisión de ciertas informaciones, como un experto que facilita la adquisición de conocimientos, como un medio de desarrollar estrategias de razonamiento y capacidades cognitivas en general, o como un simple instrumento de trabajo. Los programas que dan preferencia a la materia y a su aprendizaje procuran trabajar sobre todo actividades de memorización, mientras que los programas que buscan el desarrollo cognitivo de los alumnos procuran que los estudiantes razonen, estructuren mejor su conocimiento y lo apliquen a nuevas situaciones.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

La estrategia a diseñar tiene que estar orientada a centrar los esfuerzos institucionales en los alumnos y su aprendizaje de acuerdo con los siguientes criterios:

- Reflexione sobre la práctica de los propósitos centrados en los aprendizajes de los alumnos.
- Esquematice la manera en que propicia el cumplimiento de esos propósitos.
- Identifique aquellos elementos que impulsan y obstaculizan la innovación para el logro de aprendizaje de los alumnos.
- Esboce una estrategia para minimizar los riesgos que afectan la innovación e impulsar la ampliación de oportunidades para mejorar el aprendizaje de los alumnos. (Nolasco)

Las estrategias en la gestión de liderazgo y la comunicación están basadas al igual que las anteriores en el aprendizaje del alumno, la construcción del conocimiento, empleando todos los procesos que la educación requiere, basándose en los principios, políticas, y leyes de educación para así asegurar el correcto aprendizaje, incorporando destrezas y estrategias

necesarias para la evolución de todas las habilidades que debe poseer el ser humano para el desenvolvimiento diario. Todos los aprendizajes adquiridos en las instituciones educativas servirán para el diario vivir de cada persona.

Al igual que las estrategias de aprendizaje la comunicación es una estrategia innata del ser humano ya que a través de ella se cumplen objetivos informativos de relación e interrelación, de socialización para el desarrollo de destrezas durante todo el proceso de formación del individuo.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

En la presente investigación es motivo de estudio el Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje en Centros Educativos del Ecuador; para ello hemos tomado una muestra de cinco docentes en servicio activo, a nivel particular del Centro de Desarrollo Infantil “CARRUSEL”.

La investigación que se propone es de tipo cuantitativa porque permite tomar una muestra de la población docente recolectando y analizando datos para contestar a preguntas de investigación; es exploratoria porque será el punto de partida para futuras investigaciones sobre el tema que se está abordando, y es descriptiva porque son datos estadísticos representados mediante gráficos y tablas que sirven para tener una idea más clara del porcentaje de estudio.

2.2. Contexto

Historia del Centro Infantil Carrusel

El Centro Infantil Carrusel fue creado el 22 de octubre de 1990, mediante el acuerdo ministerial No. 01943. Fue creada con la intención de dar cuidado y ayudar en el desarrollo de niños entre 1 y 5 años de edad. Es una institución de carácter privado que cuenta con amplios espacios de recreación, material didáctico y con personal altamente calificado para cumplir con todas las exigencias del Ministerio de Educación en cuanto a la enseñanza y crecimiento de sus alumnos.

La presencia de la “Abuelita” como la conocen todos quien es dueña de la institución le da un ambiente de hogar y de afectividad al Centro ya que es quien dirige y apoya todos los procesos educativos dentro de la institución.

En sus inicios tuvo un alumnado de 25 niños con cuatro maestras, en la actualidad cuenta con un alumnado de 119 niños con 13 docentes titulares y 4 auxiliares para los niveles de inicial 1.

Cuenta con los niveles de inicial 1 e inicial 2.

La dirección está a cargo de la Lcda. Clara Peralta y la supervisión del personal docente y administrativo a cargo de la Inspectora General Lcda. Verónica Pesantez, la supervisión de planificación a cargo de la Lcda. Carolina Guerrero, cuenta también con profesores para clases especiales como: Inglés, Arte, Música, Terapia de Lenguaje y Deportes.

Visión:

Ser una institución de calidad dedicada a la formación de líderes inteligentes, positivos. Proactivos y con valores humanos.

Misión:

Lograr niños positivos, espirituales, creativos y constructores de un mundo más humano.

Con más de dos décadas de experiencia docente; su ilusión por alcanzar cada día nuevas y superiores metas de calidad; el compromiso vocacional de sus profesores; una metodología y organización escolar de referencia dentro nuestro país, y la confianza de alumnos y sus familias, asegura su proyección hacia nuevos horizontes educativos.

La calidad de educación que cada vez requiere más retos han hecho que el Centro Infantil preocupe por mejorar sus contenidos, sus saberes para que los niños sean capaces de desarrollar su proyecto de vida acorde con las exigencias de la sociedad; ofrece un ambiente de armonía para que puedan desarrollar sus potencialidades y ser capaces de tomar decisiones, de crear, de competir y que sean protagonistas de sus propios conocimientos, para alcanzar día a día su mejoramiento y ser competentes. Actualmente los documentos que evidencian el crecimiento de la institución año tras año, reposan en la oficina de la dirección académica.

“Centro Infantil Carrusel”, presta sus servicios educativos en una jornada de trabajo matutina, con un tipo de enseñanza Intercultural Bilingüe.

2.3. Participantes

Los cinco docentes participantes pertenecen al Centro de Desarrollo Infantil “Carrusel” ubicado en la zona rural de Cuenca..

Docente 1. De sexo femenino, de 32 años de edad, posee 4 años de experiencia, su nivel de estudio es de tercer nivel con título relacionado a la docencia, labora en el nivel de Educación Inicial, en modalidad presencial con relación laboral de contrato.

Docente 2. De sexo femenino, tiene 31 años, posee 13 años de experiencia, su nivel de estudio es de cuarto nivel con título relacionado a la docencia, labora en el nivel de Educación Inicial, en modalidad presencial con relación laboral de contrato.

Docente 3 De sexo femenino, tiene 23 años, posee 3 años de experiencia, su nivel de estudio es de tercer nivel con título relacionado a la docencia, labora en el nivel de Educación Inicial, en modalidad presencial con relación laboral de contrato.

Docente 4. De sexo femenino, tiene 25 años, posee 5 años de experiencia, su nivel de estudio es de tercer nivel con título relacionado a la docencia, labora en el nivel de Educación Inicial, en modalidad presencial con relación laboral de contrato.

Docente 5. De sexo masculino, tiene 41 años, posee 13 años de experiencia, su nivel de estudio es de tercer nivel con título relacionado a la docencia, labora en el nivel de Educación Inicial, en modalidad presencial con relación laboral de contrato.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Los métodos de investigación utilizados en el presente estudio son:

- El método hermenéutico, permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y además, facilitará el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.
Este método fue utilizado para la recolección de información para la elaboración del marco teórico.
- El método descriptivo que permite explicar y analizar el objeto de investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje? El método descriptivo permitió obtener una idea sobre cómo actúan los docentes dentro del Centro Infantil en comparación al tema de estudio.
- El método estadístico, hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.
Este método nos ha permitido obtener información organizada, cuantificable a través de la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión y el Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, posteriormente los datos obtenidos fueron ingresados en el formato de encuestas para la tabulación de datos en Excel.

2.4.2. Técnicas

Para la recolección y análisis de datos, se utilizó:

La técnica de la observación no participante a los docentes seleccionados durante el desarrollo de la clase para obtener información sobre la práctica docente en el aula.

La técnica de la encuesta apoyada en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada. De esta manera se recolectó los datos que permitieron la obtención de información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

2.4.3. Instrumentos.

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario para la autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y liderazgo y comunicación, su objetivo es identificar el desempeño docente en los ámbitos antes descritos, con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.
Está estructurado en dos partes; la primera detalla los datos de identificación del centro educativo (nombre, tipo y ubicación de la institución); la segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los aspectos:
 - **Frecuencia** que es el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
 - **Importancia** que es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
 - **Nivel de conocimientos** que es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión que se evalúan en el cuestionario.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación tomando como fundamento los criterios de los estándares de gestión del aprendizaje de los docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011), así como los componentes profesionales que adquieren los titulados en la carrera de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica

Particular de Loja y que se desarrollan a través de los Practicum ofertados en la malla curricular, su objetivo es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Está compuesto de dos ámbitos de gestión el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación evaluados a través de la frecuencia que es el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos

2.5.1. Humanos.

- Directora del Centro de Desarrollo Infantil “Carrusel”, Lcda. Clara Peralta Morales.
- Coordinadora Académica Lcda. Carolina Guerrero
- Profesores participantes de nivel Inicial 1 e inicial 2.
- Alumnos del Centro de Desarrollo Infantil “Carrusel”.
- Autora de la Investigación Srta. Diana Jiménez Molina

2.5.2. Materiales Institucionales.

- Aulas
- Pizarra
- Recursos didácticos: textos de los estudiantes, materiales de escritorio.

2.5.3. Económicos.

- | | |
|---|----------------|
| • Impresiones de Instrumentos: Registro de observaciones, cuestionario de autoevaluación. | \$30.00 |
| • Copias de instrumentos y cuestionarios | \$ 1.00 |
| • Transporte | \$20.00 |
| • Internet | <u>\$30.00</u> |
| TOTAL | \$81.00 |

2.6. Procedimiento

Para la recolección y sistematización de la información se ha procedido a tomar las siguientes acciones:

- Selección del Centro Infantil “Carrusel”, ubicado en el sector rural, que presta sus servicios educativos en jornada de trabajo matutina, para realizar las encuestas a los cinco docentes en el nivel de Educación Inicial.
- Se coordinó una entrevista con la autoridad, la entrevista fue aceptada y se llevó a cabo entregando la carta de autorización, teniendo aceptación a ser realizada la investigación, con la colaboración y monitoreo de la Coordinadora Académica quién realizó la selección del personal.
- Después de la reunión obtenida con los docentes y coordinar los horarios con cada uno de ellos fue autorizado por la Lcda. Clara Peralta, directora del Centro Educativo el horario a realizar las observaciones y las encuestas a los docentes. Como también la obtención de la información correspondiente a los datos y aspectos generales de la institución.
- Se procedió fotocopiar los instrumentos de investigación: las 20 observaciones y las 5 encuestas de autoevaluación ya que los docentes prefirieron ser observados en cuatro periodos de clase y las encuestas fueron llenadas por las docentes entregando los resultados posteriormente en los siguientes días.
- Los días designados para realizar las observaciones fueron desde el 6 hasta el 22 de enero de 2013.
- Codificación de los instrumentos
- Tabulación de los instrumentos en la plantilla electrónica Excel 2007 con el procedimiento de ingresar los datos de la información recolectada.

CAPITULO III: RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSION

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

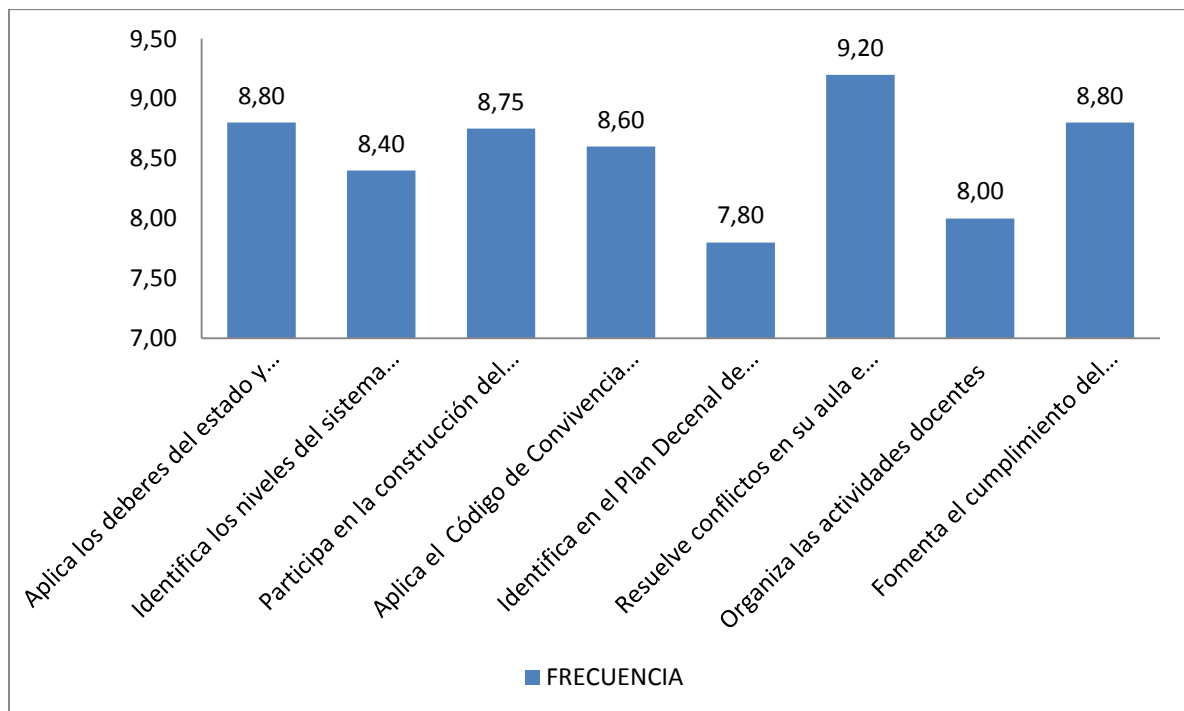
Tabla 1: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,75	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,00	80%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
TOTAL		68,35	
PROMEDIO		8,54	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico 1: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

Los instrumentos utilizados en la investigación dejan evidencias claras acerca de la frecuencia del desempeño profesional docente en el ámbito de la gestión legal en el ítem 1.5 (Identifica el Plan Decenal de Educación los objetivos) se obtiene una frecuencia de 7.8, en el ítem 1.7 (Organiza las actividades docentes) hay una frecuencia de 8.00; puntuaciones que son bajas respecto al resto de indicadores, por lo tanto se concluye que la mayoría de conocimientos que tienen los docentes en esta institución son empíricos es decir que no están conscientes de su participación en la elaboración de distintos documentos dentro de la institución para que se cumplan objetivos y metas propuestos. De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) menciona que “la participación de manera protagónica de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, sus instancias y establecimientos”.

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

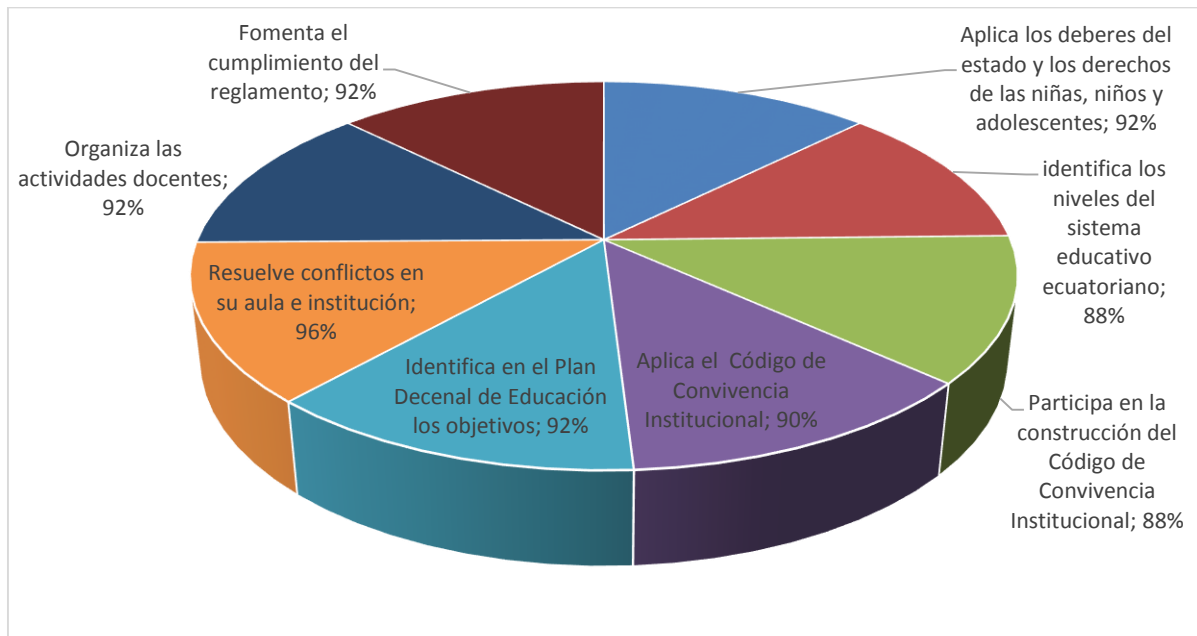
Tabla 2: Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		73,00	
PROMEDIO		9,13	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

La importancia del ámbito de la gestión docente en el ámbito legal es muy significativa dentro de los docentes observados ya que la mayoría de ítems en este aspecto tienen casi una puntuación de 10, pero existen dos ítems que tienen menor puntaje como el ítem 1.2 (Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) con una importancia del 8.80 lo cual indica que las docentes no están actualizadas en su totalidad con los nuevos niveles de los que consta la educación ecuatoriana, en el ítem 1.3 (participa en la construcción del código de convivencia institucional) tiene una importancia de 8.80. De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) menciona que “la participación de manera protagónica de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, sus instancias y establecimientos”.

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

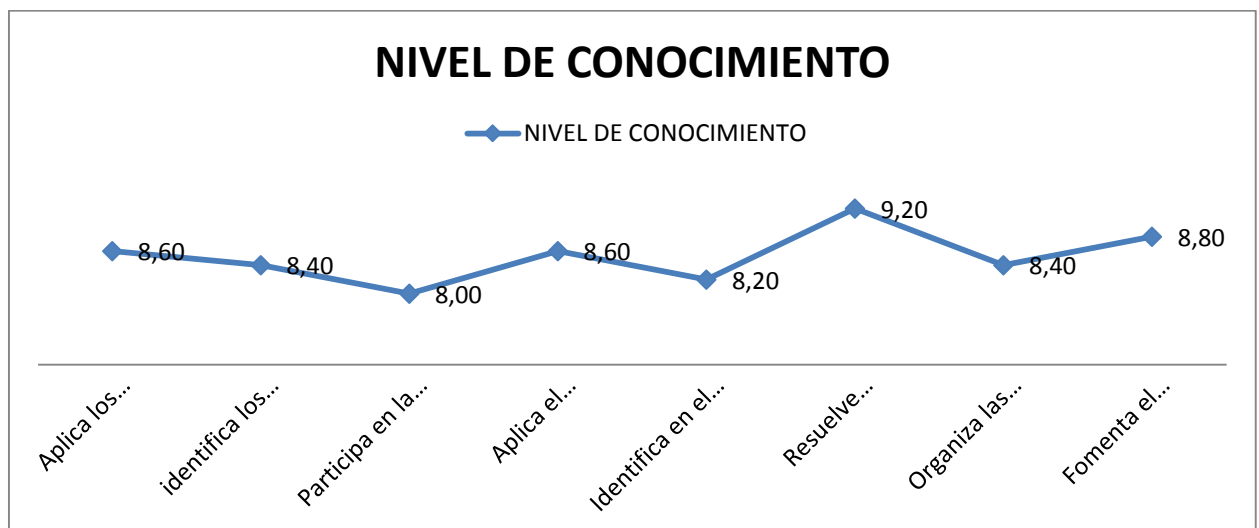
Tabla 3: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,00	80%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
TOTAL		68,20	
PROMEDIO		8,53	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

Dentro del conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño profesional tenemos puntuaciones que van desde 8.00 a 9.20, el ítem 1.3 (Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional) tiene una frecuencia de 8.00, en el ítem 1.5 (Identifica el Plan Decenal de Educación los objetivos) la frecuencia es de 8.20, como se evidencia las puntuaciones no son muy altas en este aspecto. De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) menciona que “la participación de manera protagónica de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, sus instancias y establecimientos” (p. 28).

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

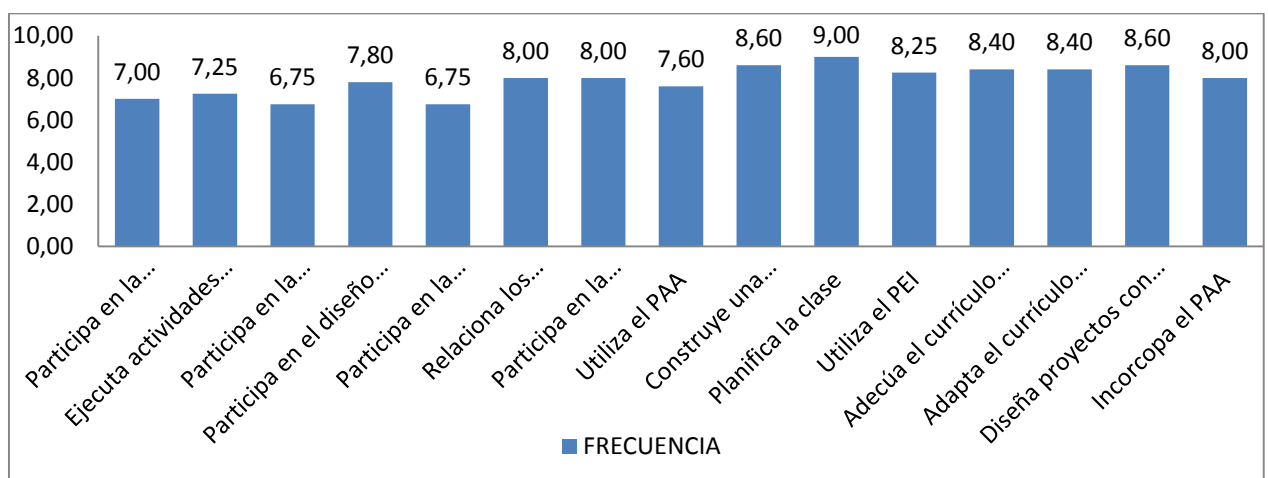
Tabla 4: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

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	7,25	73%
2.3	Participa en la ejecución del POA	6,75	68%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	6,75	68%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,00	80%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,00	80%
2.8	Utiliza el PAA	7,60	76%
2.9	Construye una planificación de clase	8,60	86%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	8,25	83%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8,00	80%
TOTAL		118,40	
PROMEDIO		7,89	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

Dentro de este aspecto en lo que se refiere a la frecuencia hemos encontrado muchas dificultades ya que la mayoría de ítems tiene una puntuación baja, existen dos casos en los que el puntaje es de 6.75, en el ítem 2.3 (Participa en la ejecución del POA) algunos docentes lamentablemente no tienen información sobre este tema ya que todo está elaborado por la persona encargada de la coordinación pedagógica documentos que no son socializados por el personal docente, en el ítem 2.5 (Participa en la elaboración de Plan de Gestión de Riesgos) tiene una frecuencia de 6.75 lo que indica que los docentes tampoco participan en la elaboración de dicho plan, dentro de los otros ítems también pudimos observar una puntuación muy baja por lo que se corrobora que los Docentes investigados no están en continua coordinación de los mismos. De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) menciona que “la participación de manera protagónica de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, sus instancias y establecimientos”.

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

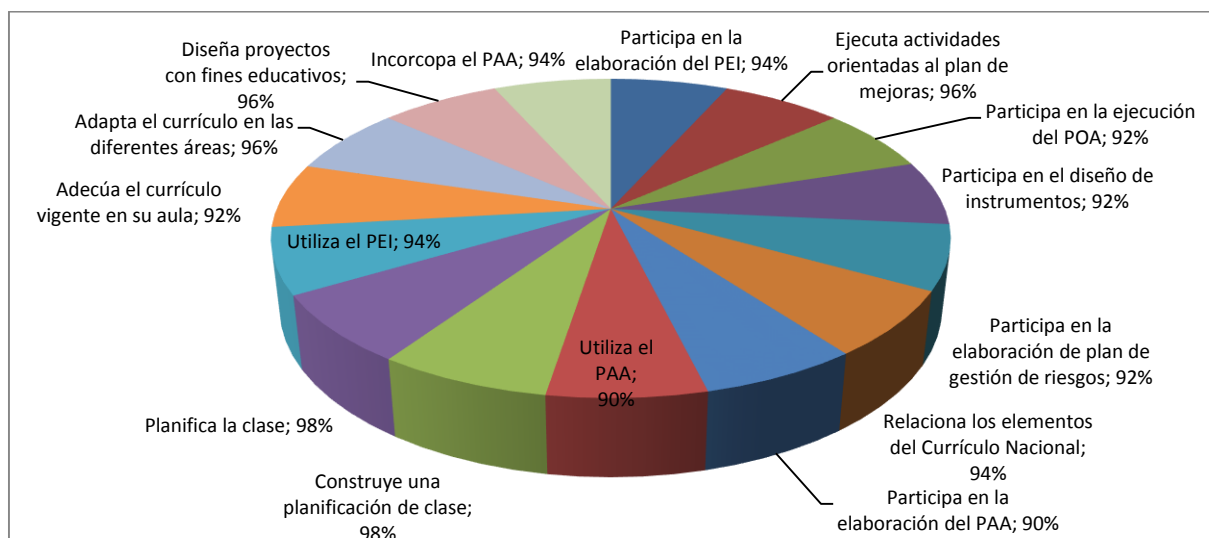
Tabla 5: Importancia del ámbito de planificación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		140,80	
PROMEDIO		9,39	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carousel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Grafico 5: Importancia del ámbito de planificación en el desempeño docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carousel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

Como se ve reflejado en el gráfico los docentes están conscientes de la importancia que tiene la planificación en el desempeño docente, en el ítem 3.5 (Utiliza los elementos de la estructura curricular) tiene una puntuación de 9.40 que es el más bajo en comparación con el resto de ítems, dentro de este aspecto implica que los docentes no están todavía totalmente actualizados sobre los elementos que se utilizan en la planificación curricular por lo que su labor se ve un poco limitada al no utilizar este aspecto en su totalidad. De acuerdo con (Serrano, 2013) la estrategia didáctica debe facilitar los aprendizajes de los estudiantes teniendo en cuenta ciertos principios. (p. 28)

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

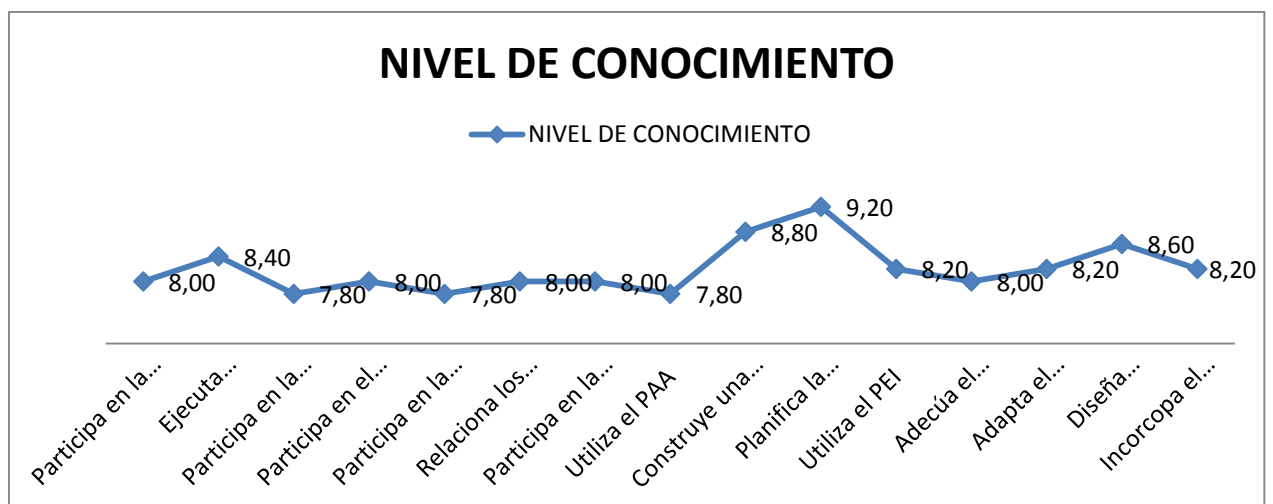
Tabla 6: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

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	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,80	78%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,80	78%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,00	80%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,00	80%
2.8	Utiliza el PAA	7,80	78%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	8,20	82%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,00	80%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,20	82%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
TOTAL		123,00	
PROMEDIO		8,20	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Grafico 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 en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

El nivel de conocimiento sobre la planificación para el desempeño docente está en sincronía con el aspecto anterior que es el de la importancia, nuevamente en este grafico existe una baja puntuación en el ítem 3.5 (Utiliza los elementos de la estructura curricular) ya que como se mencionó anteriormente los docentes no se encuentran actualizados en este aspecto ya que lo que han venido utilizando únicamente son documentos de planificación que existen de años anteriores por lo que su gestión docente y la aplicación de nuevos elementos se ve limitada y no se cumple con lo exige la ley de educación que se han dado al cambiar las nuevas leyes de educación por lo que se deduce que desconocen la Nueva Reforma Curricular de Educación Inicial. De acuerdo con (Serrano, 2013) la estrategia de planificación debe facilitar los aprendizajes de los estudiantes teniendo en cuenta ciertos principios y diferencias, es decir que debe estar adaptado a los desafíos que se presentan en la actualidad (p. 28). Por lo tanto no se puede planificar de una forma empírica si no que debe estar basada en los principios de planificación curricular que consta en el nuevo documento de Planificación Curricular del Ministerio de Educación.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso enseñanza-aprendizaje

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

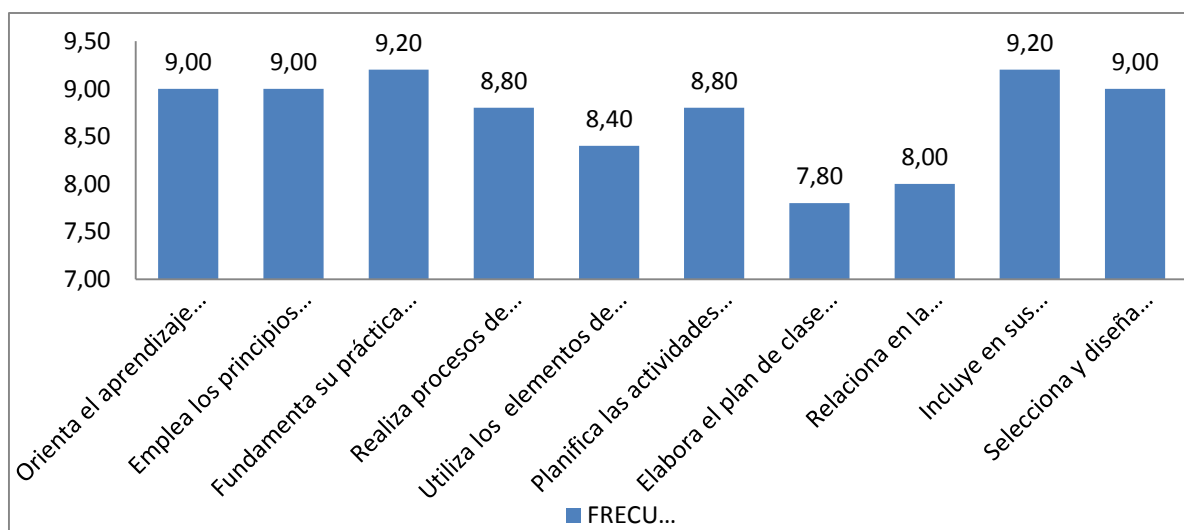
Tabla 7: Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,40	84%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	7,80	78%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,00	80%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
	TOTAL	87,20	
	PROMEDIO	8,72	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Grafico 7: Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

De acuerdo a los puntajes tenemos que los docentes en el ítem 3.7 (Elabora el plan de clase según PAA) tenemos una puntuación de 7.80 ya que los docentes no tienen conocimiento sobre este aspecto lo relacionan con el POA y estos documentos no son elaborados por toda la comunidad educativa ya que su realización está a cargo de las autoridades de la institución y de la coordinadora pedagógica. Poco conocen sobre las siglas PAA por lo que se dificulta relacionarlas con su labor. En el ítem 3.8 (Relaciona en la planificación de clase los elementos) tiene una puntuación de 8.00 se encuentran dificultades ya que al momento de aplicar la planificación en la clase los elementos no coinciden con lo que se quiere transmitir en cuanto al proceso educativo. Citando nuevamente a (Serrano, 2013) tenemos que las actividades que se realizan para la construcción del aprendizaje deben estar elaboradas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, por lo que se requiere toda la participación de la comunidad educativa.

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

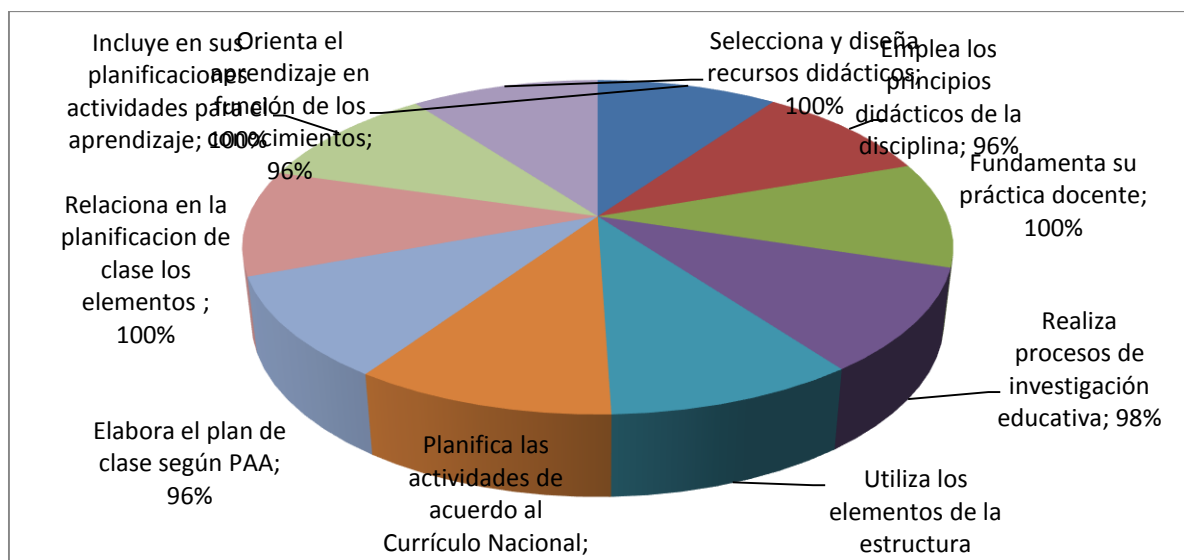
Tabla 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	97,80	
	PROMEDIO	9,78	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

La importancia sobre este aspecto tiene una puntuación de 9.40 a 10 puntos. Lo que refleja que todos los aspectos que componen la planificación tienen que ir de la mano para que se pueda emplear este instrumento sin dificultad y tenga la finalidad que requiere la planificación dentro del aula. Como docentes están conscientes de lo importante que es tener una buena planificación para que el proceso de enseñanza aprendizaje tenga el resultado que se requiere dentro del quehacer educativo. Así lo indica (Serrano, 2013) tenemos que las actividades que se realizan para la construcción del aprendizaje deben estar elaboradas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, por lo que se requiere toda la participación de la comunidad educativa.

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

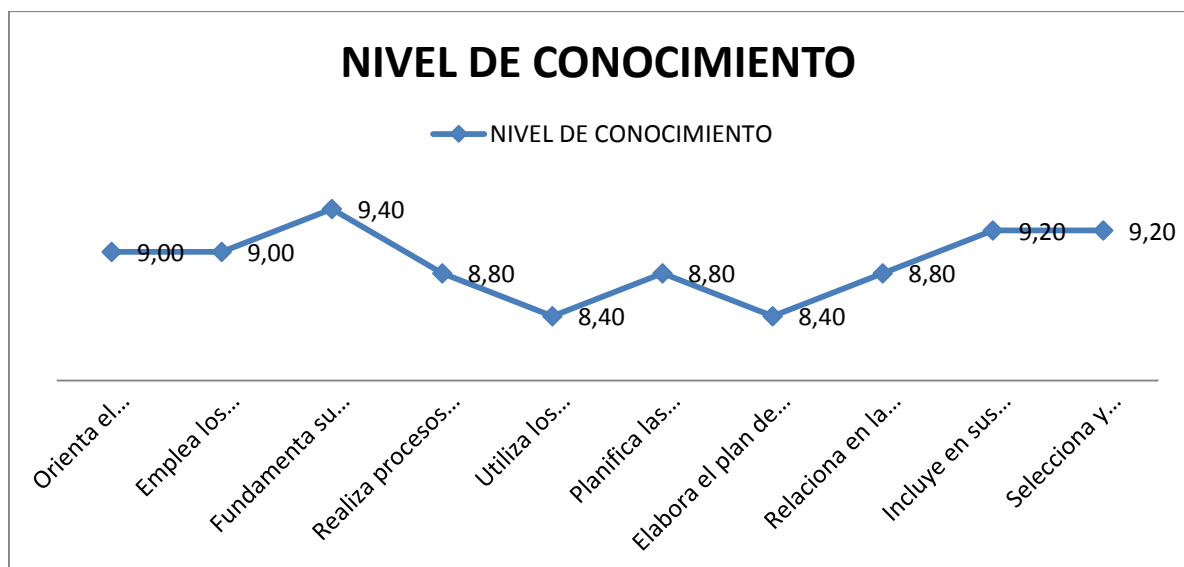
Tabla 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,40	84%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,40	84%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,80	88%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		89,00	
PROMEDIO		8,90	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Grafico 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

En el nivel de conocimiento se obtuvieron puntajes desde 8.40 hasta 9,20, en el ítem 3.5 (Utiliza los elementos de la estructura curricular) hay una puntuación de 8.40, como se observó anteriormente en este aspecto se encuentran dificultades que tienen que ser mejoradas en lo posterior a esta investigación, en el ítem 3.7 (Elabora el plan de clase según PAA) existe una puntuación de 8.40 esto revela que el nivel de conocimiento también es bajo resultado que se puede comparar en cuadros anteriores, en el ítem 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa) la puntuación es de 8.80 aquí se demuestra también la falta de iniciativa de los docentes para alimentar sus conocimientos ya que son pocos los que realizan procesos de investigación. Citando nuevamente a (Serrano, 2013) tenemos que las actividades que se realizan para la construcción del aprendizaje deben estar elaboradas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, por lo que se requiere toda la participación de la comunidad educativa.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

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

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

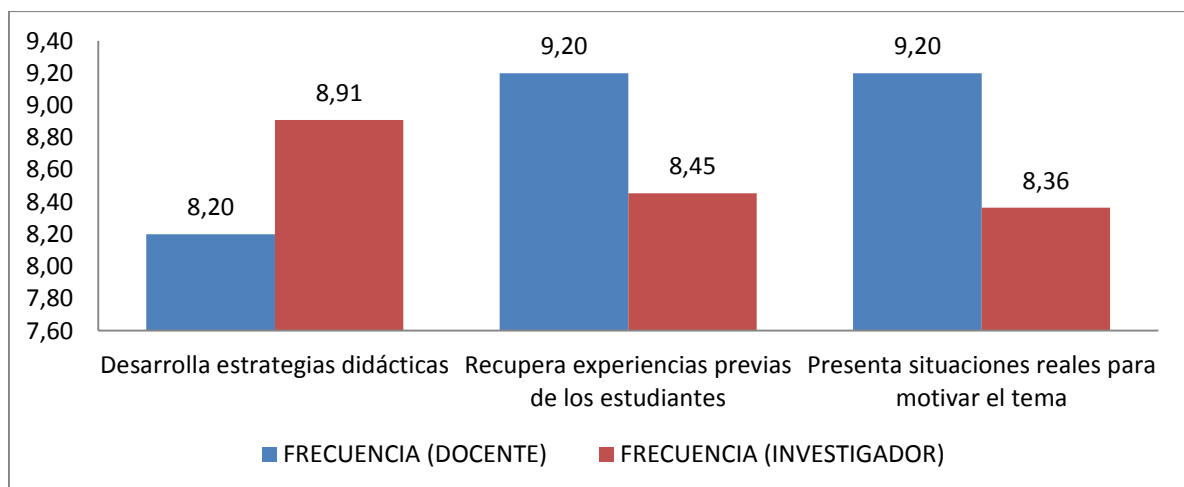
INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,20	8,91	82%	89%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	8,45	92%	85%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	8,36	92%	84%
TOTAL		26,60	25,73		
PROMEDIO		8,87	8,58	89%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Grafico 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.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 10 referida al nivel de frecuencia del desempeño profesional en la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje al inicio de la clase observamos de acuerdo al criterio del docente en el punto 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) existe una frecuencia de 8.20, en el punto 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) la frecuencia es de 9,20, en el punto 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) existe una frecuencia de 9.20 mientras que en la observación del investigador los resultados varían ya que en el ítem 3.11.1 existe una frecuencia de 9.20, en el ítem 3.11.2 la frecuencia es de 8.85, y en el ítem 3.11.3 la frecuencia es de 8.55. Mediante estos resultados se concluye que el docente debe aplicar con más frecuencia el recuperar experiencias previas de los estudiantes y el presentar situaciones reales para motivar el tema para mejorar la calidad del desarrollo de la clase estos puntos son claves ya que si el estudiante no obtiene información previa acerca de lo que se quiere enseñar no se obtendrán resultados óptimos en el aprendizaje. La motivación que el profesor obtuviere del alumno durante la clase se tiene que dar no solo al principio si no durante todo el desarrollo de la misma. Ministerio de Educación del Ecuador (2012).

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.

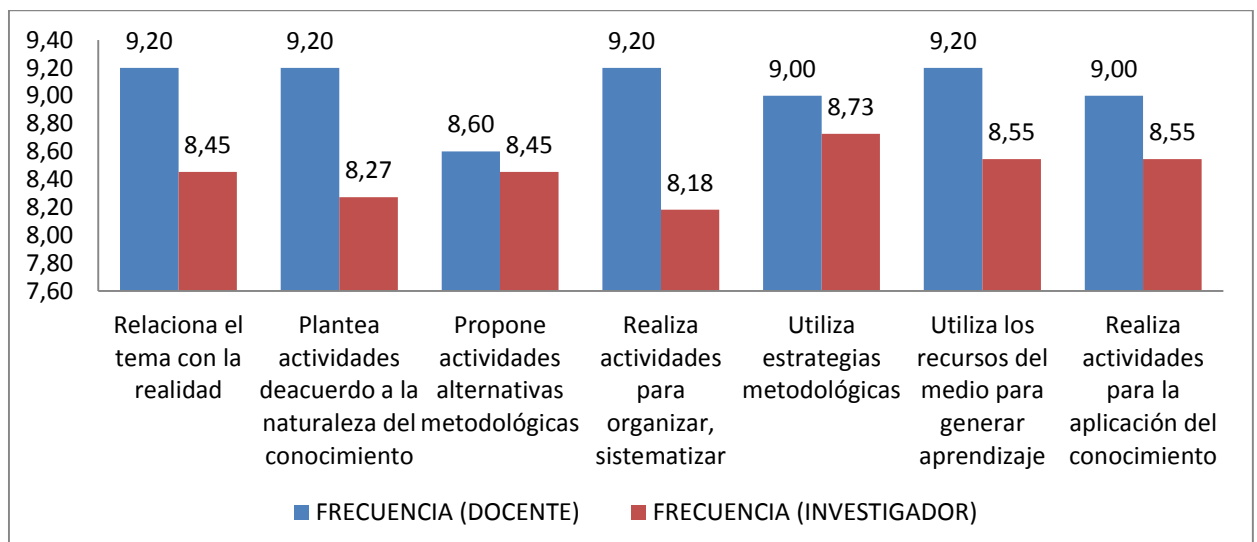
Tabla 11: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

DESARROLLO					
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	8,45	92%	85%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	8,27	92%	83%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	8,45	86%	85%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	8,18	92%	82%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	8,73	90%	87%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	8,55	92%	85%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	8,55	90%	85%
TOTAL		63,40	59,18		
PROMEDIO		9,06	8,45	91%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Grafico 11: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

De acuerdo a los niveles de frecuencia durante el proceso de enseñanza aprendizaje en la etapa de desarrollo, desde la percepción del docente investigado como del investigador demuestran una diferencia significativa ya que las cantidades varían por más de 1 punto en el ítem 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad) de acuerdo al criterio del docente existe una frecuencia de 9,20 pero de acuerdo al criterio del investigador existe una frecuencia de 8,55, en el ítem 3.12.2 (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) la frecuencia del docente es de 9,20 pero del investigador es de 8,75, en el ítem 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas) la frecuencia de ambos varia por solo 0,15, en el ítem 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar) la frecuencia del docente es de 9,20 y del investigador es de 8,50, en el ítem 3.12.5 la frecuencia entre los dos varia por 0,20, en el ítem 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) la frecuencia del docente es de 9,20 y del investigador es de 8,55, en el ítem 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) la frecuencia varia por 0,35. La percepción del docente como del investigador es muy diferente en lo que se refiere al desarrollo de la clase. La motivación que el profesor obtuviere del alumno durante la clase se tiene que dar no solo al principio si no durante todo el desarrollo de la misma. Ministerio de Educación del Ecuador (2012).

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 DESARROLLO.

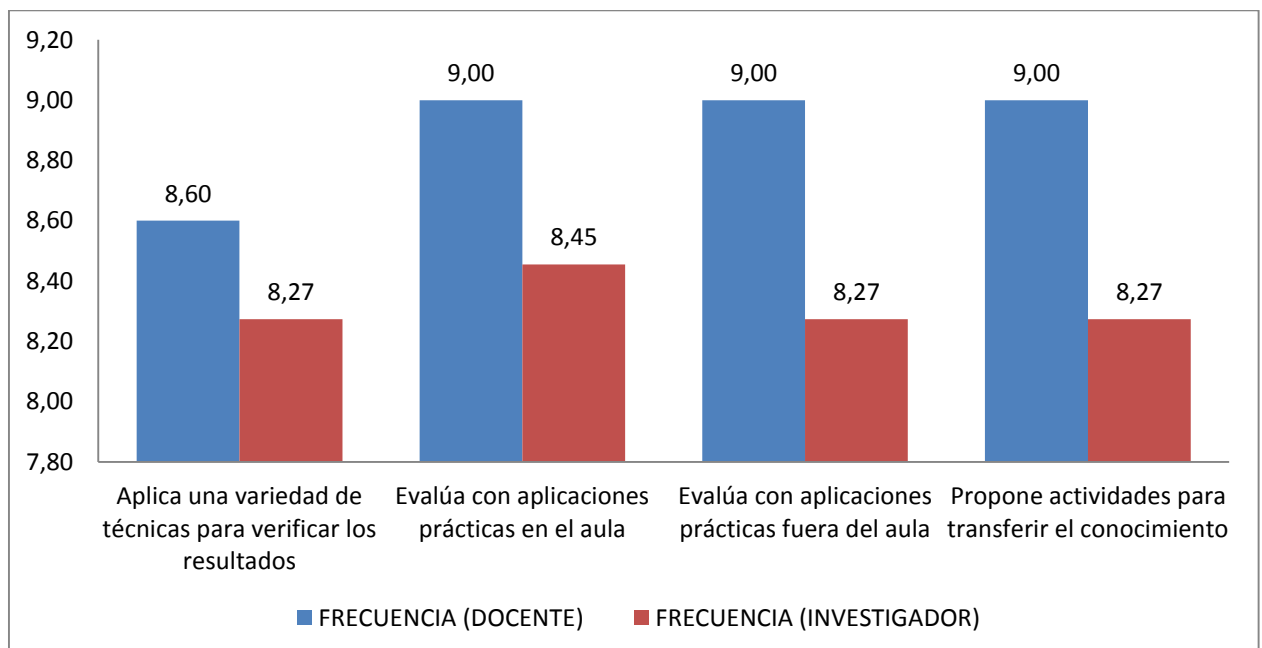
Tabla No. 12: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

EVALUACION					
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	8,27	86%	83%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	8,45	90%	85%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	8,27	90%	83%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	8,27	90%	83%
TOTAL		35,60	33,27		
PROMEDIO		8,90	8,32	89%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico No. 12: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

En el proceso de evaluación en el ítem 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) el criterio del docente tiene una frecuencia de 8,60 y del investigador una frecuencia del 8,20 por lo que las técnicas de las que hace uso el docente para realizar la evaluación no varía de las tradicionales, en el ítem 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) hay una puntuación de 8.45 de acuerdo a la perspectiva del investigador y de acuerdo a la visión del docente la puntuación es de 9.00, en el ítem 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) la puntuación del docente es de 8.50 y del docente es de 9.00, en el ítem 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) el investigador tiene una puntuación de 8.50 y el docente de 9.00, la percepción no varía significativamente sin embargo como podemos darnos cuenta el método de evaluación que se utiliza está ligado con los tradicionales que en su mayoría son pruebas escritas y exámenes. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) considera que el docente debe "planificar sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta el nivel de aprendizaje, incluyendo en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con las necesidades de los estudiantes y con los objetivos de aprendizaje definidos".

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 No. 13: 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.

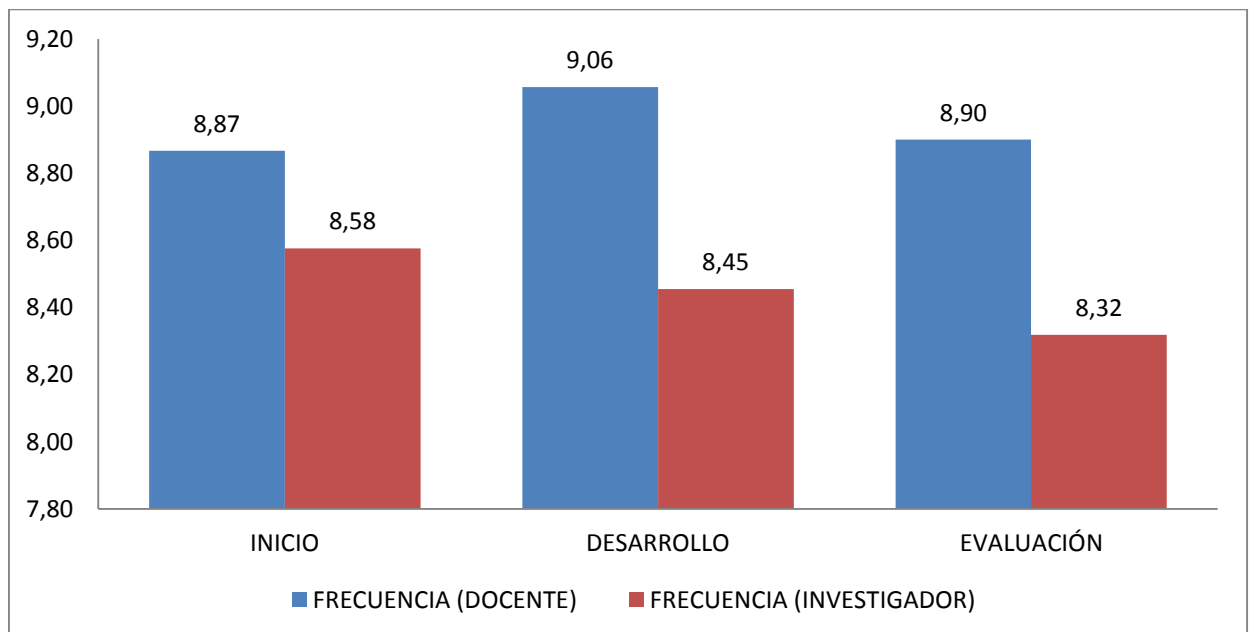
VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,87	8,58	89%	86%
3.12	DESARROLLO	9,06	8,45	91%	85%
3.13	EVALUACIÓN	8,90	8,32	89%	83%
	TOTAL	26,82	25,35		
	PROMEDIO	8,94	8,45	89%	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico No. 13: 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.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

En la visión global de este aspecto dentro del ítem 3.11 (Inicio) la puntuación es de 8.87 en ambas perspectivas, en el ítem 3.12 (Desarrollo) la puntuación es de 9.06 en cuanto a la visión del docente y del investigador hay una puntuación de 8,56; en el ítem 3.13 (Evaluación) la puntuación entre la percepción del investigador y del docente varia en un 0.50, la aplicación de instrumentos de evaluación usadas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje no son muy variadas, se conoce que la evaluación es un procesos que se encuentra al inicio, durante y al final de la clase, lo que permite guiar a la aplicación de estrategias y técnicas para mejorar las deficiencias encontradas en los alumnos. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) considera que el docente debe "planificar sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta el nivel de a aprendizaje, incluyendo en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con las necesidades de los estudiantes y con los objetivos de aprendizaje definidos".

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: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.

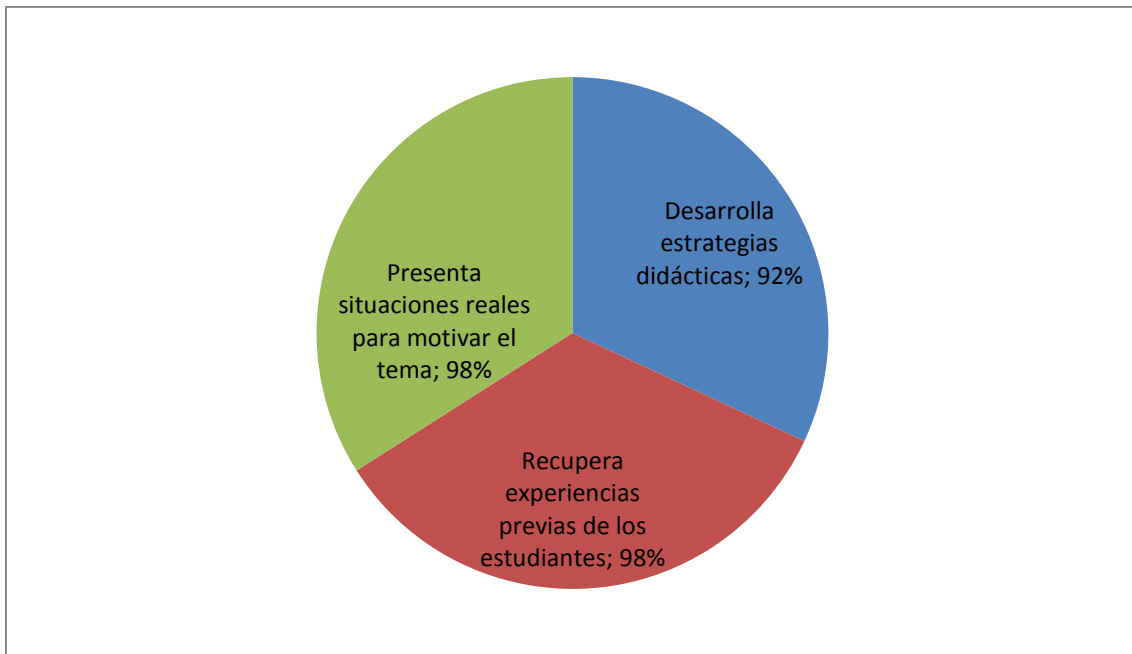
INICIO

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	28,80	
	PROMEDIO	9,60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Grafico 14: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

Desde la percepción del docente, la importancia que el docente da a la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje al inicio las puntuaciones son de 9.20 a 9.80 por lo que se considera que el rango es muy elevado y está consciente de que de su accionar educativo depende el resultado que se obtenga de la clase, están conscientes de que deben aplicar estrategias de aprendizaje que le ayudan a introducir nuevos conocimientos en los estudiantes recuperando siempre experiencias previas de los estudiantes y les presentan situaciones reales para motivar el tema, es decir que los conocimientos que están adquiriendo les van a servir a lo largo de su vida. Todo docente debe considerar que en este proceso detallado en los tres ítems debe partir en una investigación diaria basada en la planificación. Debido a esto se cita el aporte del Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) que aclara "debe utilizar los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en clase".

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 No. 15: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.

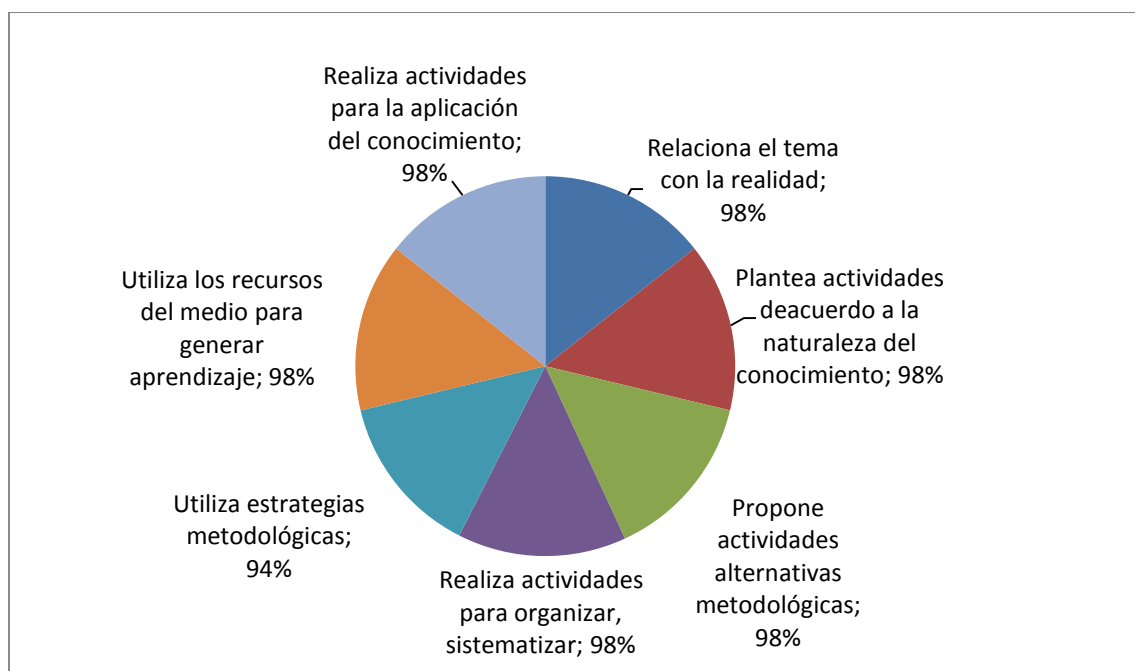
DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
TOTAL		68,20	
PROMEDIO		9,74	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico No. 15: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

Desde la percepción del docente, la importancia que da al desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje las puntuaciones van desde 9.40 a 9.80 lo que indica que el docente durante el desarrollo de la clase emplea todos los aspectos que se necesitan para que el conocimiento adquirido sea eficiente, la manera en que se aplican las estrategias adecuadas para que el proceso de enseñanza aprendizaje es casi efectiva ya que los docentes a pesar de no tener conocimientos actualizados en lo que se refiere a documentos, les favorece la experiencia que tienen en el manejo de grupo de las edades en las que se desenvuelven los docentes encuestados. Citando nuevamente el aporte del el Ministerio de educación del Ecuador. (2011) Considera que el docente debe utilizar una variedad de estrategias metodológicas para que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en clase".

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 No. 16: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje

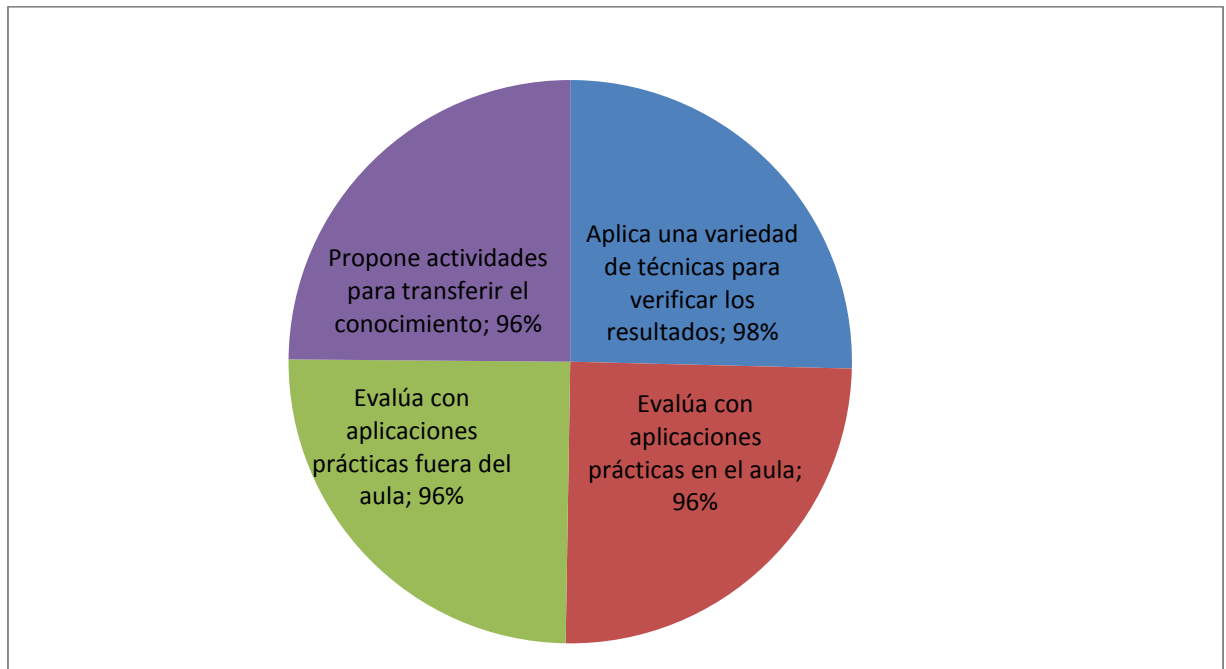
EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
TOTAL		38,60	
PROMEDIO		9,65	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico No. 16: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

En el proceso de evaluación el docente percibe que aplica todas las estrategias para este aspecto, pero existe una contraposición en lo analizado en los cuadros anteriores ya que los puntajes varían entre la percepción del investigador y del docente. En el ítem 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) la puntuación es de 9.80, en el ítem 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones práctica en el aula) la puntuación es de 9.60, en el ítem 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) la puntuación es de 9.60 al igual que en el ítem 3.13.4. (Propone actividades para transferir el conocimiento). Casi todos los ítems alcanzan la puntuación de 10 por lo que daría una visión de que las estrategias que se aplican son innovadoras, pero al hacer una comparación con los aspectos anteriores la visión que se obtiene de acuerdo a la visión del investigador se contradicen. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) manifiesta que el docente debe "Evaluar permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda su clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias".

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 No. 17: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.

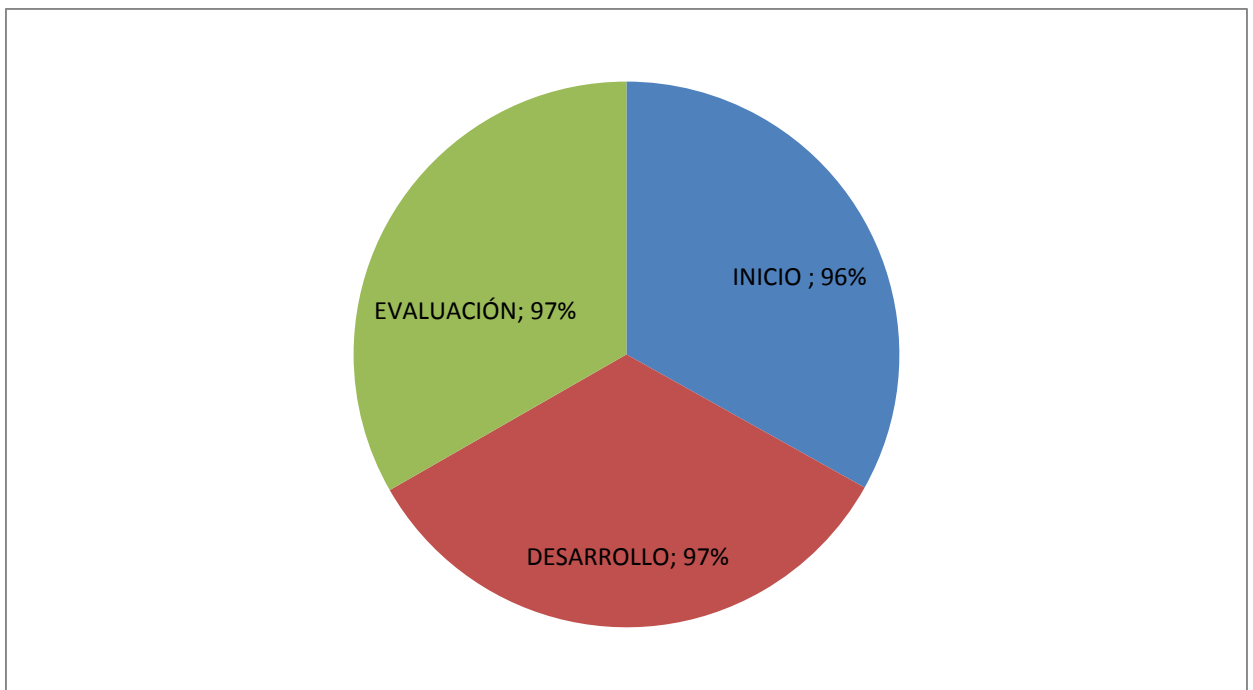
VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,60	96%
3.12	DESARROLLO	9,74	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,65	97%
	TOTAL	28,99	
	PROMEDIO	9,66	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico No. 17: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

Durante el inicio, desarrollo y evaluación la puntuación es de más de 9.00 por lo que el docente ejecuta a cabalidad el proceso de enseñanza aprendizaje aplicando así las estrategias requeridas para el desarrollo normal de la clase, nuevamente se hace alusión a la experiencia con la que cuentan los docentes para el desenvolvimiento adecuado en su labor docente. El Ministerio de educación del Ecuador. (2011) Considera que el docente “debe aplicar una variedad de estrategias metodológicas para que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en clase”.

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 No. 18: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

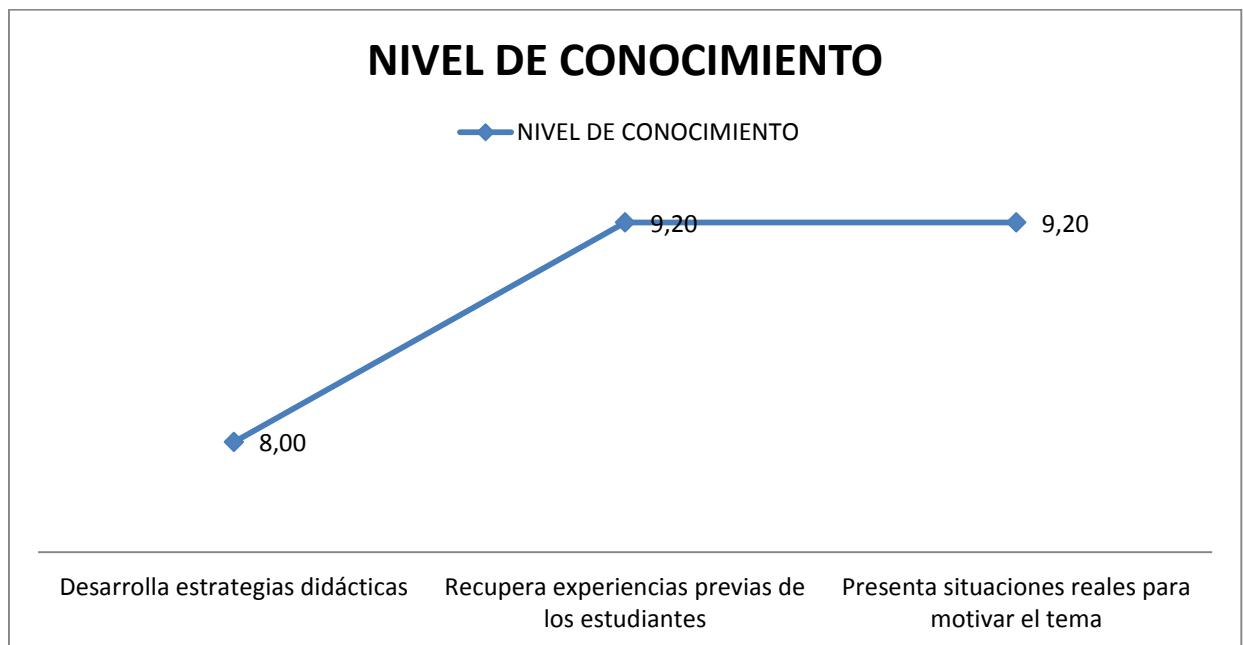
INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,00	80%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	26,40	
	PROMEDIO	8,80	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico No. 18: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

El nivel de conocimiento en la sección ejecución en el ítem 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) tenemos una puntuación de 8.00 en relación con los otros ítems tiene una diferencia de 1.20 puntos, lo que demuestra que el docente pone el riesgo su creatividad al momento de desarrollar nuevas estrategias para el proceso de enseñanza aprendizaje. El Ministerio de educación del Ecuador. (2011) Considera que el docente “debe aplicar una variedad de estrategias metodológicas para que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en clase”.

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

Tabla No. 19: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

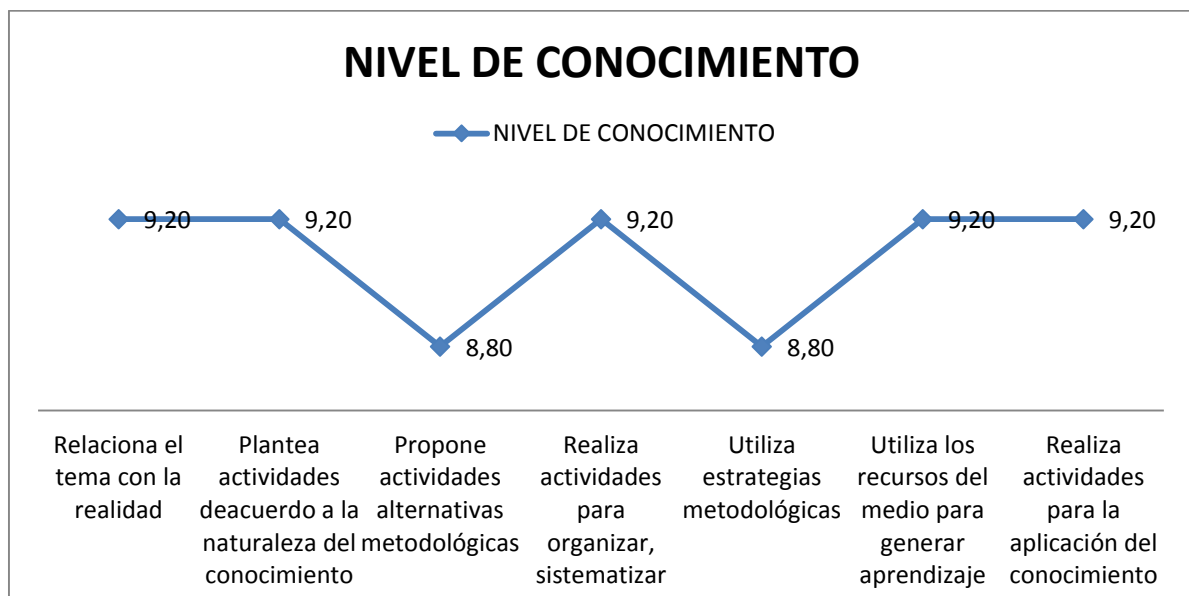
DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
TOTAL		63,60	
PROMEDIO		9,09	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico No. 19: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

El nivel de conocimiento en la sección ejecución durante el desarrollo del proceso educativo, el gráfico refleja puntuaciones de 8,80 hasta 9,20, en el ítem 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas) se tiene una puntuación de 8.80, lo que evidencia que el docente se limita al desarrollar nuevas actividades metodológicas, en el ítem 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) que tiene similitud con el ítem anteriormente analizado en cuanto a las estrategias metodológicas, es decir que los métodos de los cuales tiene conocimiento el docente pueden ser los tradicionales por lo que no se encuentran actualizados. El Ministerio de educación del Ecuador. (2011) Considera que el docente “debe aplicar una variedad de estrategias metodológicas para que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en clase”.

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 EVALUACION.

TABLA 20. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

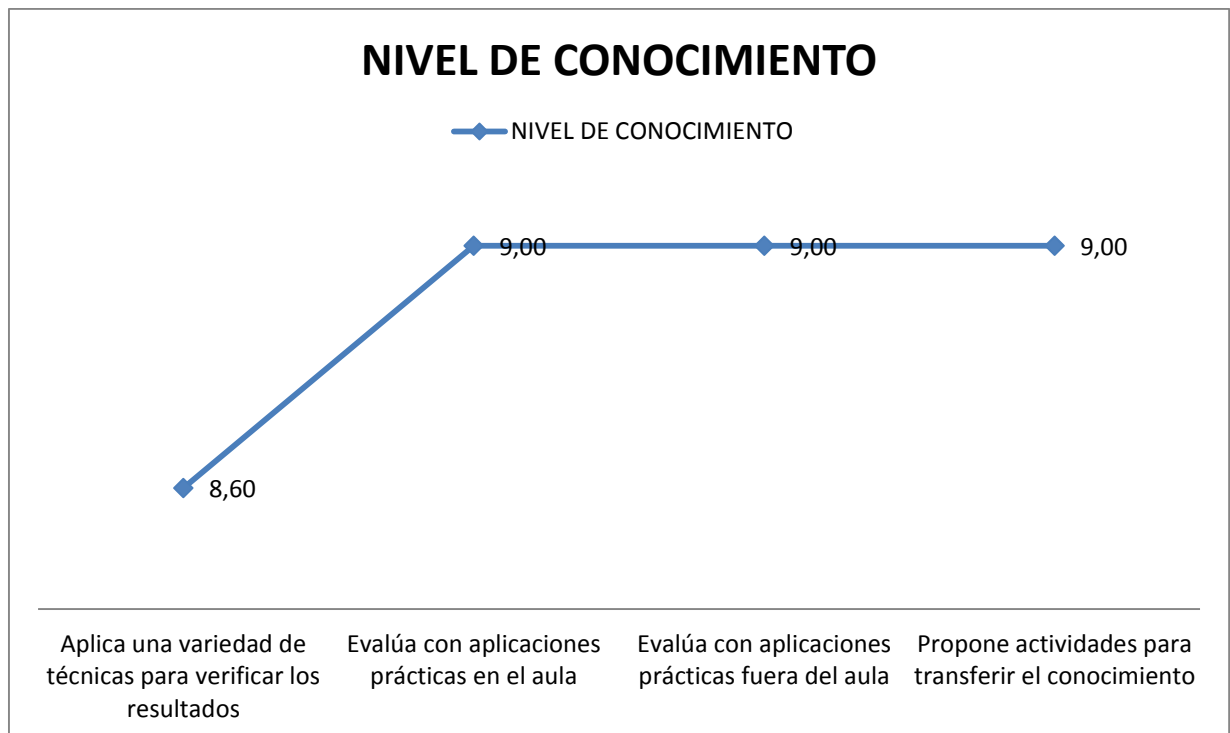
EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
TOTAL		35,60	
PROMEDIO		8,90	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico 20. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

En la etapa de evaluación en la sección ejecución del proceso educativo, tenemos puntuaciones de 8.60 a 9.00, en el ítem 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) se tiene una puntuación de 8.60 lo que la diferencia en un 0.40 puntos con los ítems siguientes, esto indica que el nivel de conocimiento del docente en cuanto a este ítem también se encuentra limitado por lo que sus técnicas son las tradicionales, es decir que son los que los docentes utilizaban anteriormente en cuanto a la enseñanza tradicional. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) manifiesta que el docente debe "Evaluar permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda su clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias".

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. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

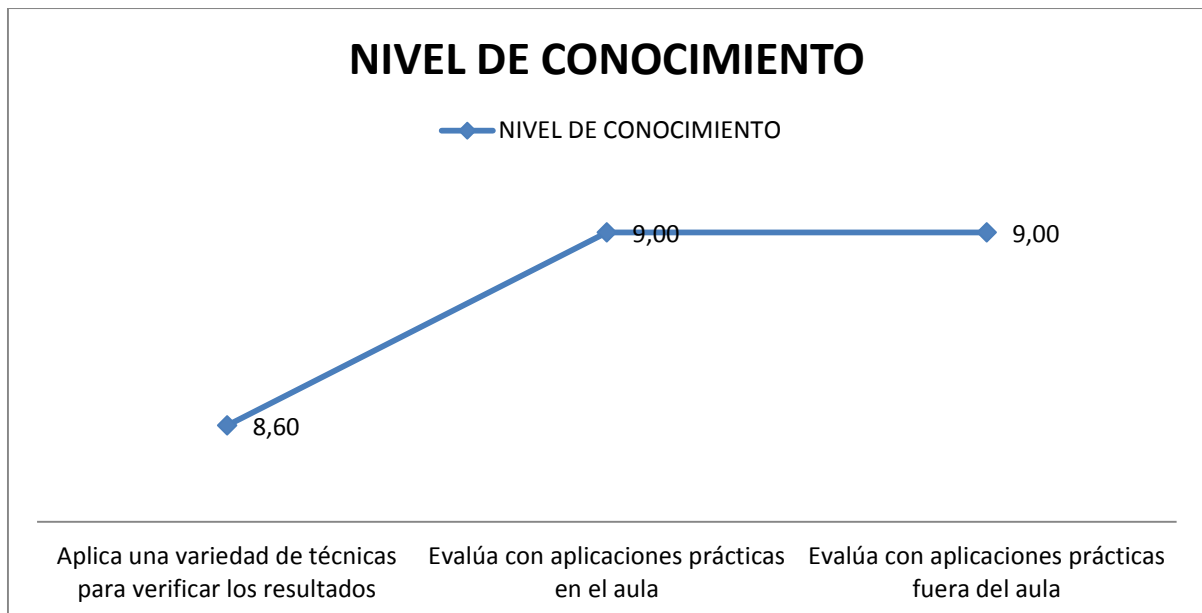
VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
TOTAL		26,60	
PROMEDIO		8,87	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

TABLA 21. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

Nuevamente el gráfico de la visión global refleja el inconveniente en cuanto al ítem 3.11 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) que tiene una puntuación de 8.60 que corrobora los análisis anteriores en cuanto a la aplicación de nuevos métodos de evaluación que deja entrever la desactualización de diversas técnicas de verificación de resultados, lo que requiere que los docentes estén empapados sobre las técnicas de evaluación. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) manifiesta que el docente debe "Evaluar permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda su clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias".

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

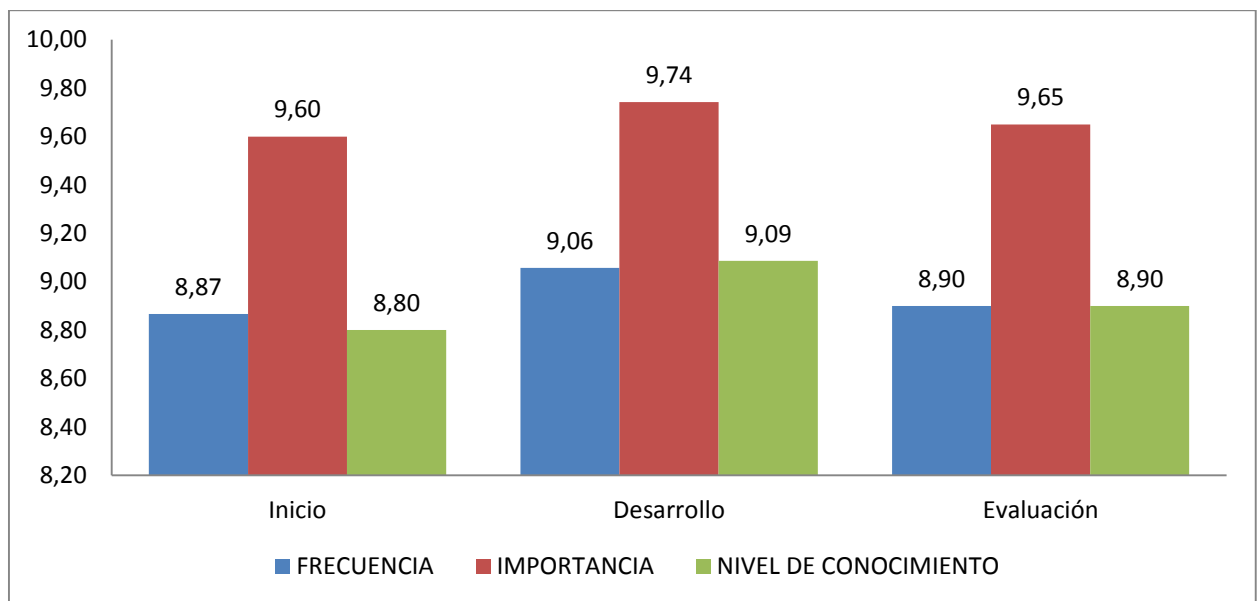
Tabla No. 22. : (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	8,87	9,06	8,90
IMPORTANCIA	9,60	9,74	9,65
NIVEL DE CONOCIMIENTO	8,80	9,09	8,90

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico No. 22: (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis: El nivel de frecuencia que tiene el docente en la aplicación del ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje al inicio de la clase es de 8.80 menor en comparación a las otras puntuaciones de los demás ítems, por lo que se deduce que los docentes deben que al inicio de la clase se deben proponer actividades que permitan al estudiante expresar sus conocimientos previos que son fundamentales porque a partir de ellos se puede adquirir el nuevo conocimiento. El Ministerio de educación del Ecuador. (2011) Considera que el docente “debe aplicar una variedad de estrategias metodológicas para que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en clase”.

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

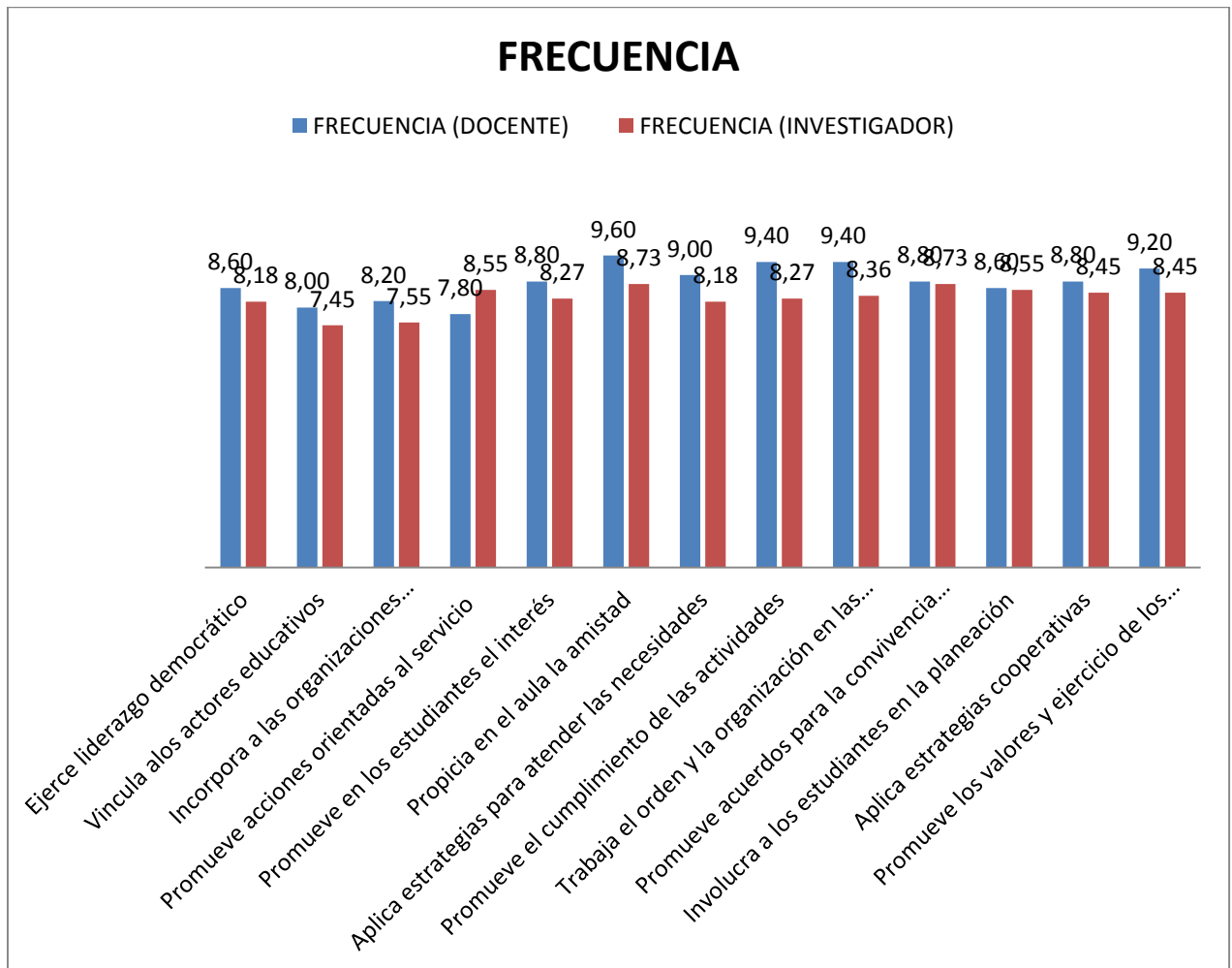
Tabla No. 23. Frecuencia del desempeño profesional el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	8,18	86%	82%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	7,45	80%	75%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	7,55	82%	75%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	8,55	78%	85%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	8,27	88%	83%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	8,73	96%	87%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	8,18	90%	82%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	8,27	94%	83%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	8,36	94%	84%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,80	8,73	88%	87%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	8,55	86%	85%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	8,45	88%	85%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	8,45	92%	85%
TOTAL		114,20	107,73		
PROMEDIO		8,78	8,29	88%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico No. 23: Frecuencia del desempeño profesional del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis: En cuanto al desempeño profesional del liderazgo y comunicación de acuerdo a la percepción del docente y del investigador las diferencias en el puntaje no es muy significativo lo que quiere decir que se está de acuerdo en el análisis entre las dos partes. En el ítem 4.2 (Vincula a los actores educativos) en la percepción del investigador hay una puntuación de 7.00 y según la percepción del docente tiene una puntuación de 8.00 en este ítem tenemos inconvenientes ya que los docentes no están en total socialización con los actores educativos, en el ítem 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales) de acuerdo a la percepción del investigador tenemos una puntuación de 7.50 y del docente una puntuación de 8.20. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) considera que el docente " facilitar acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la Institución Educativa".

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

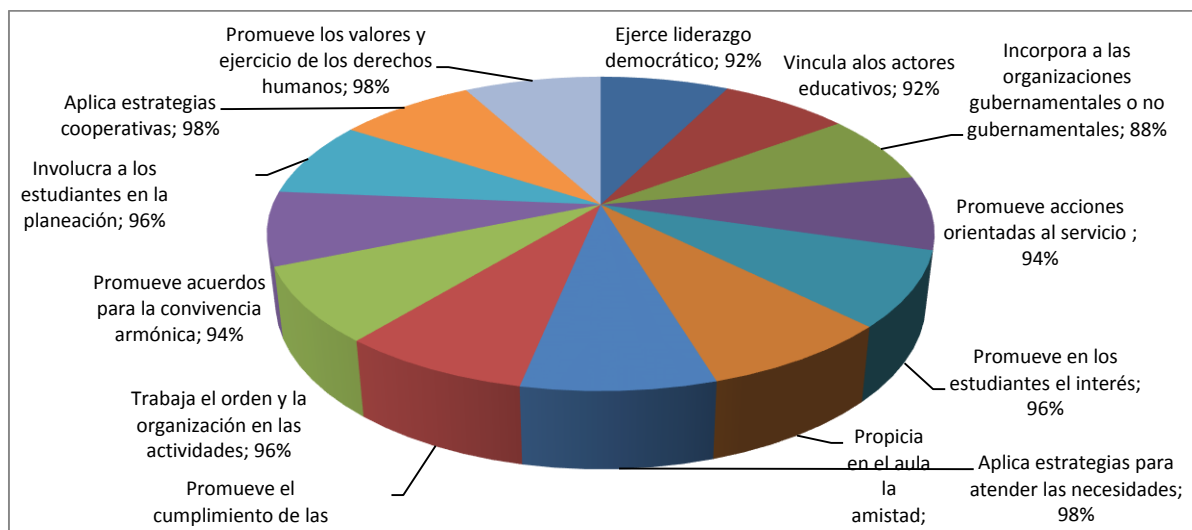
Tabla No. 24: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		123,60	
PROMEDIO		9,51	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico No. 25: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

La importancia dentro del ámbito del liderazgo y la comunicación en el desempeño docente tenemos puntuaciones altas que van desde 9,20 hasta 9,80, ninguna puntuación es de 10 pero debemos considerar que con respecto a otros ítems que se han analizado son los de más alta puntuación, la importancia en el liderazgo para un buen desempeño docente es más que lógica ya que si no se tiene una buena comunicación y una posición de líder dentro del aula lo que se quiere transmitir día a día no tuviera éxito alguno. De acuerdo a Morales (1996) considera que el docente debe "establecer y diseñar metas, estratégicas y criterios, así como programas de acción específicos para lograr vincular a los actores sociales con la finalidad de alcanzar los objetivos".

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

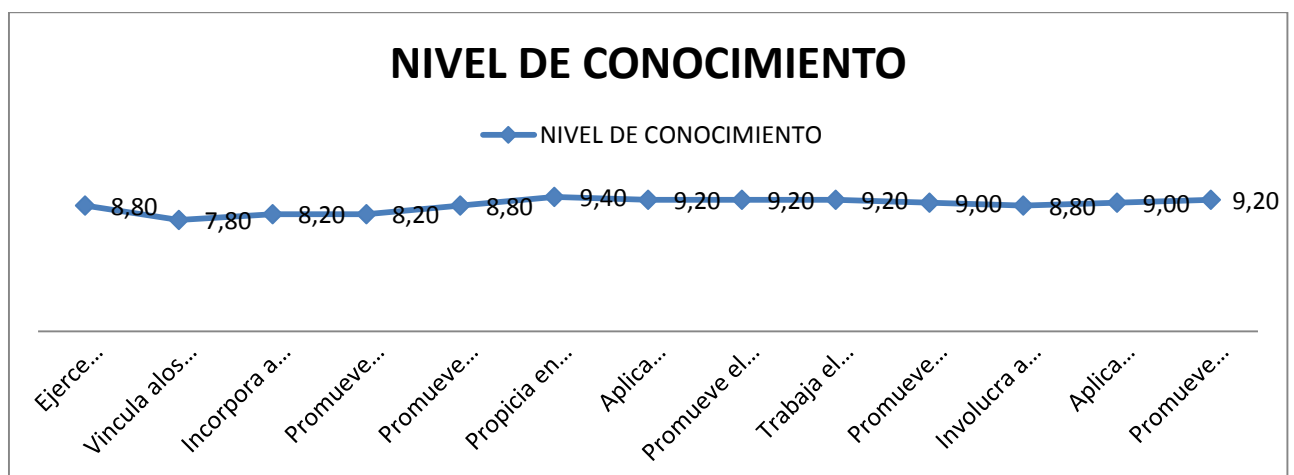
Tabla No. 25: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,80	78%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	82%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
TOTAL		114,80	
PROMEDIO		8,83	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico No. 25: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

De acuerdo al conocimiento que tiene el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño docente tenemos en el ítem 4.2 (Vincula a los actores educativos) hay una puntuación de 7.80 lo que deja entrever que nuevamente aquí se da una complicación ya que los docentes no están en continuo contacto con los actores educativos lo que coincide con lo ya analizado anteriormente. Dentro de los ítems 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) y el ítem 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) tenemos una puntuación de 8.20, nuevamente se da una coincidencia en el aspecto de involucrar a terceros dentro del desarrollo educativo en esta institución ya que no se incorpora a todos los actores que deben participar dentro de este proceso. En cuanto a las acciones orientadas al servicio se tiene que tampoco se tiene un buen conocimiento de cómo hacer partícipes a los alumnos para las acciones de servicio por lo tanto se debe también profundizar en este tema. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2012) Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

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

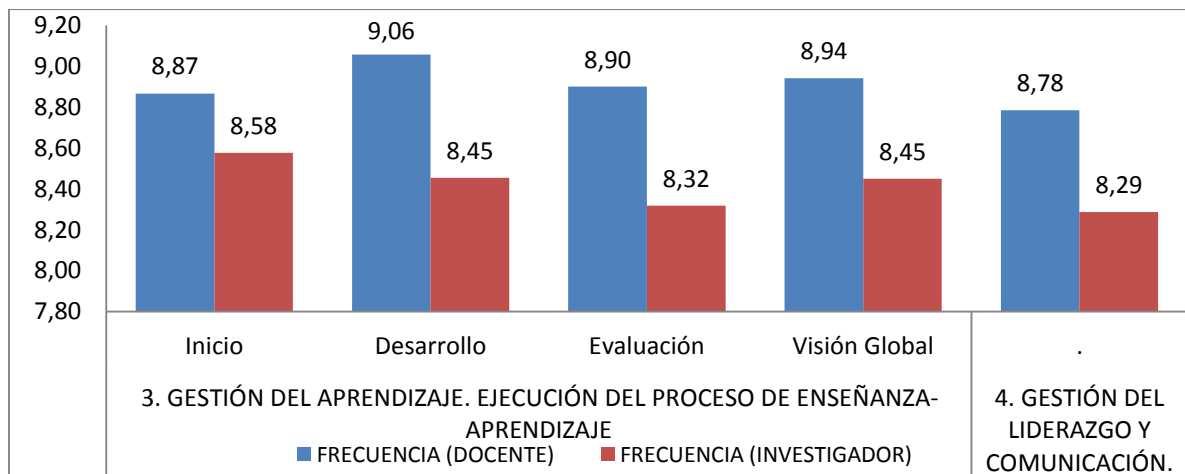
Tabla No. 26 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	8,87	8,58
	Desarrollo	9,06	8,45
	Evaluación	8,90	8,32
	Visión Global	8,94	8,45
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,78	8,29

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico No. 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

En cuanto a la comparación del cuestionario de Autoevaluación con el Registro de observación de las actividades docentes en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje. Al inicio en cuanto a la visión del docente y del investigador no tiene mucha diferencia los resultados coinciden con una puntuación de 8.87 ya que como se mencionó anteriormente el proceso de enseñanza aprendizaje, es decir la manera como se da el nuevo conocimiento tiene que ser clara aplicando las estrategias educativas, este proceso es fundamental en las tres etapas tanto al inicio como al desarrollo y evaluación. En cuanto al liderazgo y comunicación la puntuación del docente es de 8.78 y del investigador es de 8.54, lo que requiere que el docente todavía trate de inmiscuirse más en el quehacer educativo ya que las obligaciones que le competen para cumplir todas las actividades relacionadas con el liderazgo son muy limitadas dentro de la institución investigada.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

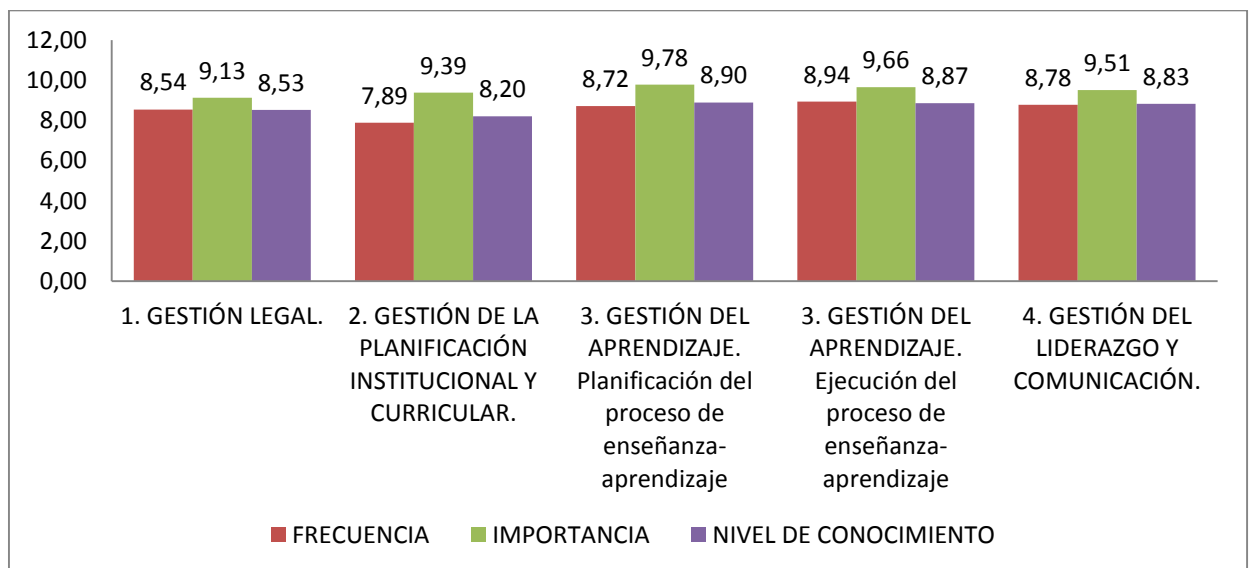
Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,54	9,13	8,53
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	7,89	9,39	8,20
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,72	9,78	8,90
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,94	9,66	8,87
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,78	9,51	8,83

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Gráfico No. 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Infantil "Carrusel", periodo 2013-2014.

Realizado por: Diana Jiménez Molina

Análisis:

Dentro de la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje analizando globalmente este punto en el ítem de frecuencia tenemos una puntuación de 8,87, en el ítem de importancia una puntuación de 9,60 y en el nivel de conocimiento una puntuación de 8,80. La frecuencia en cuanto a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje tiene una puntuación moderada en la escala del 1 al 10 pues si bien se tiene conocimiento sobre estos actos todavía existe un vacío sobre el proceder educativa para llegar a la excelencia del proceso enseñanza-aprendizaje. La importancia sobre este aspecto está casi en una puntuación de 10 lo que implica que el docente está consciente sobre los conocimientos que debe adquirir para poderlos aplicar en lo que respecta a la actualización y aplicación de nuevos métodos educativos. En lo que respecta al nivel de conocimiento tampoco existe una puntuación baja ya que con un poco de actualización que hemos venido mencionando en casi todos los análisis este punto pasaría a tomar la importancia que se merece.

CONCLUSIONES

4.1. Conclusiones

4.1.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Dentro del ámbito de la gestión legal se evidencia claramente la falencia sobre los temas que forman parte de la gestión legal dentro de la institución, los docentes carecen de mucha información. Como docentes están conscientes de la importancia de este ámbito dentro de la institución, del conocimiento que deben adquirir y de la frecuencia con que se usan pero a pesar de ello existen limitaciones de los docentes para un claro desenvolvimiento dentro de este ámbito.

4.1.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular se obtuvieron puntuaciones sumamente bajas en comparación con el resto de temas, lo que evidencia que los docentes no aplican las nuevas reformas curriculares para la planificación ya que estas se basan en conocimientos anteriores es decir en planificaciones aplicadas años atrás. Muy aparte de los métodos de planificación curricular también se encuentran aspectos en los cuales deben inmiscuirse toda la comunidad educativa como por ejemplo: Elaboración el Plan de Gestión de Riesgos, Ejecución del POA, Elaboración del PEI, en todos estos documentos está excluida la participación del docente por lo que se requiere una revisión de las políticas institucionales por parte de las autoridades ya que últimamente se debe hacer partícipe a toda la comunidad educativa y no solo a un número reducido de participantes.

4.1.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Dentro de este aspecto se han presentado dificultades en los que concierne al inicio, desarrollo y evaluación. En el inicio de la clase de acuerdo a la percepción del investigador la forma de introducir el nuevo tema de estudio no es el adecuado. En el desarrollo de la clase no se utilizan las estrategias metodológicas que se requieren. También se identifican otras dificultades como relacionar el tema con la realidad y organizar y sistematizar actividades. En el proceso de evaluación fue en donde más inconvenientes se encontraron ya que la forma de evaluación es la tradicional y no se la hace como los métodos actuales educativos lo requieren.

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

Las dificultades aquí encontradas son las que conciernen en cuanto a la relación que tienen los docentes con la comunidad educativa. No están inmiscuidos en la elaboración de documentos y no se tienen contacto continuo con los padres y autoridades lo que se requiere para el correcto funcionamiento del proceso educativo. Las estrategias muy pocas veces se utilizan efectivamente cuando existen necesidades que atender.

4.1.5 Desempeño profesional del docente (conclusión global)

Dentro de todos los aspectos de investigación se encontraron dificultades en unas más que en otras se concluye que los docentes tienen la mejor predisposición para enseñar pero al mismo tiempo las actualizaciones que se han hecho a lo largo de todos estos años en lo que se refiere a la nueva educación, a la educación del buen vivir no se conocen del todo dentro del personal de esta institución investigada. La información que tienen sobre todos los aspectos investigados es bastante limitada. Se requiere una actualización den todos los aspectos para que el proceso de enseñanza cumpla los objetivos.

RECOMENDACIONES

4.2 Recomendaciones

4.2.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Teniendo en cuenta la predisposición que tienen los docentes y de acuerdo a las encuestas, los errores que se encontraron son de actualización y socialización de las nuevas reformas que el gobierno ha venido desarrollando durante los últimos años en lo que se refiere al proceso educativo; se recomienda a las autoridades revisar cada uno de los procesos mediante los cuales se elaboran todos los documentos, de mayor énfasis en lo que corresponde al ámbito legal ya que como docentes necesitamos estar empapados de todos estos procesos que sirven para el funcionamiento de un establecimiento educativo y para aplicarlos en los campos educacionales tanto en las aulas como fuera de ellas.

4.2.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

En lo que se refiere al Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular fue donde más falencias se encontraron, sobre todo en lo que tiene que ver con la información necesaria para desempeñarse como docente, a la forma de enseñar y lo que se está enseñando, se recomienda actualizaciones y capacitaciones a la brevedad posible. Mediante estas acciones que tomen las autoridades se realizará la propuesta para superar dichas dificultades.

El aspecto de la planificación es un tema relevante dentro del proceso educativo ya que el docente no puede llegar a dar una clase sin la debida aplicación de conocimientos previos, de aspectos que requieren una planificación eficaz, para la excelencia de la clase.

4.2.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Este ámbito va ligado de la mano de la gestión de planificación institucional y curricular por esta razón dentro del aprendizaje no se están cumpliendo los objetivos, se recomienda mayor énfasis de las autoridades para una preparación adecuada de los docentes en todos los ámbitos, inmiscuir más a la comunidad educativa dentro de los procesos de funcionamiento de la institución, realizando estas actividades se podrá ver resultados a corto plazo en cuanto a la gestión de aprendizaje.

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

Hacer actividades continuas como foros, reuniones, escuelas para padres, charlas en cuanto al desarrollo de los niños y su avance en el aprendizaje tanto personal como educacional ya que para que haya un correcto avance de los niños el proceso educativo tiene que involucrar a toda la comunidad educativa, en este caso la educación ira conjuntamente de la mano de padres, autoridades y docentes de la institución.

4.2.5 Desempeño profesional del docente (conclusión global)

Dentro de todos los aspectos que hacen parte de la presente investigación se encontraron dificultades visibles por las cuales se recomienda a las autoridades que se revisen las políticas educativas dentro de la institución en lo que se refiere a la participación de la comunidad educativa en todos los aspectos, involucrar al personal docente debe ser una de las prioridades para avanzar y resolver las dificultades que se han presentado en la investigación.

PROPUESTA

La propuesta que será presentada a la institución se hará dentro del aspecto que más dificultad presenta dentro de la investigación. El problema mayor que se encontró es en cuanto a la Planificación Institucional y Curricular.

AMBITO:			
	LEGAL	<input type="checkbox"/>	
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR		<input checked="" type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE	<input type="checkbox"/>	
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/>	
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
<ul style="list-style-type: none"> • Desactualización en cuanto al conocimiento de los niveles de educación. • Planificación desactualizada. (Aplicación de la guía Portage) • Falta de aplicación de los contenidos expuestos en el Currículo de Educación Inicial 2014. • Falta de información en todos los ámbitos que el desarrollo docente requiere. 			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Capacitación mediante actualización y diseño de nuevas matrices para planificación de acuerdo al Currículo de Educación Inicial 2014.			
OBJETIVO:			
<ul style="list-style-type: none"> • Planificar el proceso de enseñanza aprendizaje aplicando la Reforma Curricular para Educación Inicial. • Actualizar conocimientos en cuanto al ámbito de Planificación y niveles de educación para un correcto desarrollo de la actividad docente • Lograr eficacia en los docentes en cuanto a la forma de planificación, es decir que esté acorde con el nivel de aprendizaje que tiene cada niño. 			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACION
Presentación de la propuesta a los directivos para su respectiva aprobación.	Mediante una reunión con las autoridades de la institución se hará socializar la propuesta.	Humanos: Autoridades Investigador Materiales: Computador Marcadores Proyector	A través de la aprobación se procederá a dar paso a las siguientes actividades.
Coordinar asesorías	Adquisición de los	Humanos:	A través de preguntas

<p>con personas del Ministerio de Educación para tener acceso a la información actualizada en cuanto a niveles de educación inicial y formatos nuevos de planificación.</p>	<p>nuevos documentos con los que se van a trabajar. Una vez aprobada la propuesta por los directivos se deben llevar a cabo capacitaciones dentro de la institución en el ámbito de planificación con personas especializadas en el tema, lo que se hará mediante coordinación previa con autoridades del plantel y coordinadora pedagógica.</p>	<p>Instructor Docentes Coordinadora pedagógica Autoridades de la institución Materiales: Computadora Proyector Hojas de trabajo Esferos Económicos: Costos de capacitación.</p>	<p>y observaciones directas de las personas capacitadoras se hará una evaluación de conocimientos adquiridos.</p>
<p>Socializar los nuevos formatos de planificación y asimilar la nueva información adquirida a través de grupos profesionales de estudio entre docentes de acuerdo a cada nivel.</p>	<p>Luego de asistir a las capacitaciones el personal docente se reunirá para formar grupos de estudio en el cual se procederá a determinar las planificaciones que se van a llevar a cabo de acuerdo a las exigencias de cada nivel, teniendo en cuenta los conocimientos adquiridos luego de las capacitaciones se deben elaborar de</p>	<p>Humanos: Docentes Coordinadora pedagógica Autoridades de la institución Materiales: Computadora Proyector Hojas de trabajo Esferos Económicos: Costos de capacitación.</p>	<p>A través de la observación de la nueva planificación se evaluará de acuerdo a los indicadores establecidos el cumplimiento de los lineamientos que constan el Currículo de Educación Inicial 2014. Se corroborará si esta aplicado correctamente el desarrollo de destrezas de acuerdo a cada nivel de enseñanza y necesidad de cada niño.</p>

<p>Fortalecimiento regular de documentos de planificación y documentos de portafolio docente.</p>	<p>acuerdo a cada necesidad de cada niño, puesto que esto servirá posteriormente para un adecuado desarrollo dentro del proceso educativo de la institución.</p> <p>Luego de la nueva adquisición de conocimientos en cuanto a los temas propuestos se harán grupos de actualización de acuerdo a cada nivel ya que las leyes de educación siempre están en permanente cambio por lo que se requiere una actualización periódica de los temas relacionados a la educación, en este caso la planificación y nuevos documentos que hacen parte del portafolio docente.</p>	<p>Humanos: Docentes Coordinadora pedagógica Autoridades de la institución</p> <p>Materiales: Computadora Proyector Hojas de trabajo Esferos</p> <p>Económicos: Costos de capacitación.</p>	<p>Revisión mensual de planificación a cargo de la Coordinadora Pedagógica y Autoridades del plantel, es decir que estén cumpliendo con las destrezas correspondientes a cada nivel educativo.</p>
<p>Bibliografía: Currículo Educación Inicial 2013 Guía de Planificación Curricular – Universidad Tecnológica Equinoccial, 2011</p>			

BIBLIOGRAFÍA

- Aldean, I. W. (2009). *Proyecto de Evaluación del Desempeño Docente*. Loja.
- Bolívar, A. (2006). Familia y Escuela: Dos mundos llamados a trabajar en comun. *Revista de Educación, Universidad de Granada*, 121.
- Carlos Marcelo, D. V. (s.f.). *Desarrollo Profesional Docente*.
- Correa de Urrea Amanda, A. A. (s.f.). *La Gestión Educativa un Nuevo Paradigma*. Medellín - Colombia: Fundación universitaria Luis Amigó.
- Darling-Hammond, L. y. (2003). *El Desarrollo Profesional de los Maestros*. México: D.R. Secretaría de Educación Pública México D.F.
- Ecuador, M. d. (2006). *HACIA EL PLAN DECENAL DE EDUCACION DEL ECUADOR*. Quito: Carlos Poveda Hurtado .
- Ecuador, M. d. (2006). *ley orgánica*. Quito.
- Educación, S. (Abril de 2009). Educación. *El Comercio*, pág. Revista 205.
- Enriquez, P. G. (2007). *El Docente-Investigador* . San Luis - Argentina: Ediciones Lae.
- Escalante Alvarez, J. C., Mejía Reyna, J. A., Ramos Sanchez, J., Villa Benitez, M. A., Gallegos, M. S., & Aranda Perez, M. T. (2009). *El Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México : Secretaría de Educación Pública.
- Escuela Pedagógica Experimental. (2000). *Planteamientos en Educación*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Escuela Pedagógica Experimental.
- Ezequiel, E. A. (1993). *La planificación educativa*. Argentina: Magisterio del Río de la Plata.
- Guerro, D. Á. (2012). *Liderazgo ético y valores*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Juan, C. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Santiago de Chile : Unesco Orealc.
- Leonard NH, B. L. (1999). *Work Motivation: The incorporation of Self - Concept - based Processes, Humanb relations*.
- Marcela Santos J., y. G. (2009). *Curso de Inclusión Educativa*. Quito: DINSE.

- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo Profesional Docente*. Madrid, España: NARCEA S.A. .
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality* . Nueva York: Harper y Row.
- Ministerio de Educacion de Argentina. (2005). *Ley de Educación Nacional*. argentina.
- Ministerio de Educacion de Colombia. (2002). *Ley Orgánica de Educación Art. 38 Decreto 1278*. Bogotá.
- Ministerio de Educacion de Perú. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Peru: Resolucion Ministerial 0547-201 2-ED.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Mir, M. B. (2009). *Contexto de colaboracion familia-escuela durante la primera infancia*. Brasil: Revista Electronica de investigacion e innovacion educativa y socioeducativa.
- Montalvo, E. H. (2008). *Administración Educativa*. Quito - Ecuador: PH Ediciones.
- Montalvo, E. H. (2008). *Administración Educativa*. Quito - Ecuador: PH Ediciones.
- Montenegro Aldana, I. A. (2007). *Evaluacion del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: ARTE JOVEN.
- Müller K, A. R. (2009). *Attracting and Retaining Teachers. A Question of Motivation. Educacional Management Administration & Leadership*.
- Nolasco, C. C. (s.f.). *docs.google.com*. Recuperado el 21 de 08 de 2014, de docs.google.com:
<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmXN0aW9uM2FnaWxtMjAxM3xneDo3ZjlmM2NkYmE2MzlwZjc1>
- ONU. (2011). *MANUAL DE GESTIÓN PARA DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS*. Lima: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú .
- Orozco, Jaime (2011). *El Docente y el Aula. Competencias Profesionales del Docente y la Gerencia Áulica en las Modalidades: Semipresencial y a Distancia*. Universidad Estatal de Milagro. (págs 42,50,51,62,63,66,90). Ecuador: Arte y Diagramación Eder Serrano.
- Ordóñez, M. W. (2012). *Legislación Educativa Ecuatoriana*. Loja : EDILOJA Cia. Ltda.

- PROGRAMA ESCUELAS DE CALIDAD. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Mexico: Secretaria de Educación Pública.
- Pulpillo Ruiz, A. (1982). *La participación de los padres en la escuela*. Madrid.
- Ramírez, R. J. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero*. Mexico.
- Sallán, J. G. (1999). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. Madrid: La Muralla.
- Sánchez, H. S. (2009). *Manual de Gestión y Administración Educativa*. Bogotá, Colombia: COOPERATIVA EDITORIAL MAGISTERIO.
- Serrano, D. A. (2013). *DIPLOMADO MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN NICARAGUA*. Nicaragua: Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de Nicaragua.
- Vieira, H. (2007). *La Comunicación en el Aula*. Madrid, España: NARCEA S.A.
- Vila, I. (2008). *Familia, Escuela y Comunidad*. Barcelona: Editorial Horsori.

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

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



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.**

Una vez obtenidos los resultados de investigación hacemos la entrega formal 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.

Este documento también incluye una propuesta la misma que ha sido 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 por permitirnos ingresar a la institución educativa y realizar la investigación.

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		
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.							10 = Excelente		
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.							0 = No apreciable		
ÁMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES					Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.							
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.							
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.							
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.							

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

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES														
						CÓDIGO: <table border="1"> <tr> <td>Investigador</td> <td>Institución Educativa</td> <td>Docente Investigado</td> <td>N° de observación</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación				
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:														
<p>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.</p>														
<p>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.</p>														
Frecuencia: el cumplimiento de la actividad y su nivel de desarrollo.														
AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES			FRECUENCIA								
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.										
			1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.										
			1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.										
	1.2	DESARROLLO	1.2.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).										
			1.2.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.										
			1.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.										
			1.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.										
			1.2.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.										
			1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.										
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.										
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.										
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.										
			1.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.										
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.												
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.												
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.												
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.												
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.												
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.												
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.												
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.												
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.												
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.												
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.												
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.												
2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.													

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



