



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANISTA

TITULO DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN
EDUCACIÓN INFANTIL

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Estudio
realizado en Preescolar Los Pinos Intisana ciudad de Quito, provincia de
Pichincha en el año lectivo 2014 – 2015.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Yerovi Mayorga María Valeria

DIRECTOR: Mgs. Eras Gallegos, Leslye Fátima

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Leslye Fátima Eras Gallegos

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje realizado en el “Preescolar los Pinos Intisana” ciudad de Quito provincia de Pichincha en el año lectivo 2014 - 2015, por María Valeria Yerovi Mayorga; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, noviembre de 2015

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo **María Valeria Yerovi Mayorga** declaro ser autora del presente trabajo de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Estudio realizado en Preescolar Los Pinos Intisana ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el año lectivo 2014 – 2015, de la Titulación Ciencias de la Educación Infantil, siendo la Mgs. Leslye Fátima Eras Gallegos, Directora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.

Autor María Valeria Yerovi Mayorga

Cédula: 1717797508

DEDICATORIA

A mi familia y Dios por todo el apoyo dado en el desarrollo de este sueño.

Valeria

AGRADECIMIENTO

A mi familia por el apoyo dado.

A la Magister. Leslye Fátima Eras Gallegos, por su entera ayuda en la ejecución de este proyecto.

A Dios, que ha sido mi fuerza y camino.

Valeria

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO 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 del docente	7
1.1.1. Definiciones del desempeño del docente	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño del docente	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	11
1.1.2.2. Motivación	13
1.1.2.3. Relación Profesor Estudiante.....	18
1.1.2.4. Relación Familia Escuela.....	20
1.1.2.5. Organización Institucional.....	23
1.1.2.6. Políticas Educativas.....	27
1.1.3. Características del desempeño docente.....	28
1.1.4. Desafíos del desempeño docente	30
1.1.4.1. Desarrollo Profesional	31
1.1.4.2. Relación Familia Escuela y Comunidad	33
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente	35
1.2. Gestión Educativa.....	37
1.2.1. Definiciones de gestión educativa	37
1.2.2. Características de la gestión.....	39

1.2.3. Tipos de Gestión.....	40
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente	42
1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal.....	42
1.2.4.2. Ámbitos de la gestión del aprendizaje	44
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	45
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación	47
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente	48
1.3.1. Definiciones de estrategias	48
1.3.2. Tipos de estrategias	49
1.3.2.1. En la gestión legal.....	49
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	51
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje	52
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y comunicación	53
CAPITULO II. METODOLOGÍA	56
2.1. Diseño de investigación	57
2.2. Contexto	57
2.3. Participantes	58
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	58
2.4.1. Métodos.....	58
2.4.2Técnicas	59
2.4.3 Instrumentos	60
2.5. Recursos	61
2.5.1. Talento Humano	61
2.5.2. Institucionales.....	61
2.5.3. Materiales.....	62
2.5.4. Económicos	62
2.6. Procedimiento.....	62
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	63
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	64
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	64

3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	65
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión para su desempeño.	67
3.2. Desempeño Profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.	68
3.2.1. Niveles de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.	68
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	70
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de planificación para su desempeño docente.....	72
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.	74
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje.	74
3.3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza - aprendizaje.....	74
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación proceso enseñanza - aprendizaje	75
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza docente.	77
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	79
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 enseñanza - aprendizaje. (INICIO).....	79
3.3.2.2. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (DESARROLLO).....	80
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. (EVALUACION).....	82
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).....	83
3.3.2.5 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (INICIO)	85
3.3.2.6 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (DESARROLLO)	86
3.3.2.7 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (EVALUACIÓN).....	88

3.3.2.8 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (VISIÓN GLOBAL)	90
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (INICIO)	91
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)	93
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (EVALUACIÓN).....	94
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL)	95
3.3.2.13. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.	97
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	100
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador. .	100
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	102
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	104
3.5. Comparación del cuestionario de auto evaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	106
3.6. Desempeño profesional docente (ANÁLISIS GLOBAL)	108
CONCLUSIONES.....	110
RECOMENDACIONES	113
PROPUESTA	115
BIBLIOGRAFÍA	117
ANEXOS	121
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	122
Anexo 2: Cuestionario de autoevaluación desempeño docente	123
Anexo 3: Fotos del proceso enseñanza – aprendizaje Prescolar Los Pinos Intisana	125

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	64
Tabla 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	65
Tabla 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión para su desempeño.	67
Tabla 4. Niveles de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	68
Tabla 5: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	70
Tabla 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de planificación para su desempeño docente.	72
Tabla 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza - aprendizaje	74
Tabla 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación proceso enseñanza -aprendizaje	75
Tabla 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza docente.....	77
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 enseñanza - aprendizaje (INICIO).....	79
Tabla 11. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (DESARROLLO)	80
Tabla 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (EVALUACION).....	82
Tabla 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL).....	83

Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (INICIO)	85
Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (DESARROLLO)	86
Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (EVALUACIÓN).....	88
Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (VISIÓN GLOBAL).....	90
Tabla 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (INICIO) ...	91
Tabla 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (DESARROLLO)	93
Tabla 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (EVALUACIÓN).....	94
Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL).....	95
Tabla 22. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.	97
Tabla 23. Comparación de los cuestionarios	99
Tabla 24. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.	100
Tabla 25. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	102
Tabla 26. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	104

Tabla 27: Comparación del cuestionario de auto evaluación con el registro de observación de las actividades docentes	106
Tabla 28. Desempeño profesional docente (ANÁLISIS GLOBAL).....	108

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	64
Gráfico 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	66
Gráfico 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión para su desempeño.....	67
Gráfico 4. Niveles de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.	69
Gráfico 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	70
Gráfico 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de planificación para su desempeño docente.	72
Gráfico 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza - aprendizaje	74
Gráfico 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación proceso.....	76
Gráfico 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza docente.....	78
Gráfico 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 enseñanza - aprendizaje (INICIO).....	79
Gráfico 11. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (DESARROLLO)	81
Gráfico 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (EVALUACION).....	82
Gráfico 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL).....	84

Gráfico 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (INICIO)	85
Gráfico 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (DESARROLLO)	87
Gráfico 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (EVALUACIÓN).....	89
Gráfico 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (VISIÓN GLOBAL).....	90
Gráfico 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (INICIO) ...	92
Gráfico 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (DESARROLLO)	93
Gráfico 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL).....	96
Gráfico 21. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.	98
Gráfico 22. Comparación de los cuestionarios	99
Gráfico 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.	100
Gráfico 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	102
Gráfico 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	104
Gráfico 26: Comparación del cuestionario de auto evaluación con el registro de observación de las actividades docentes	107
Gráfico 27. Desempeño profesional docente (ANÁLISIS GLOBAL)	108

NDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	124
Anexo 2: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente.....	125
Anexo 2: Fotos del proceso enseñanza – aprendizaje.....	127

RESUMEN

El desempeño docente está vinculado directamente con la calidad de la educación, por ello esta investigación, busca determinar el desempeño de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, planificación institucional curricular, de aprendizaje, liderazgo y comunicación.

Esta investigación se realizó en el “Preescolar los Pinos Intisana” ciudad de Quito provincia de Pichincha en el año lectivo 2014 - 2015 a cinco docentes de la Institución Educativa, cuatro docentes de kínder (5 años) y una docente de Pre kínder (4 años). La investigación es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, que permitió recoger información sobre la realidad del desempeño docente. Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación de las actividades docentes.

Los resultados obtenidos demuestran que el desempeño de los docentes es muy bueno, aunque existe debilidad en el ámbito de la gestión legal. Ante ello se presenta una propuesta metodológica de solución, la cual posibilitará una actualización de los contenidos legales, contemplados en el marco educativo y la aplicación en su práctica profesional.

PALABRAS CLAVES: Calidad, desempeño docente, educación infantil.

ABSTRACT

Teacher performance is directly linked to the quality of education, therefore this research aims to determine the performance of professionals in Education Sciences, considering the areas of management: legal, institutional curriculum planning, learning, leadership and communication.

This research was performed in the "Pines Preschool Intisana" Quito Pichincha Province in the school year 2014 - 2015 to 5 teachers of School, 4 teachers from kindergarten (5 years) and un pre-kindergarten teacher (4 years). Research is quantitative, exploratory and descriptive, which allowed collecting information about the reality of teaching performance. For data collection the self-assessment questionnaire teacher performance and recording observation of teaching activities applied.

The results show that the performance of teachers is very good, although there is weakness in the field of legal management. Given this methodological proposal solution, which will enable an update of lawful content, referred to in the educational framework and its application in practice is presented.

KEYWORDS: Quality, teacher performance, children's education.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio del tema: Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje realizado en el “Preescolar los Pinos Intisana” ciudad de Quito provincia de Pichincha en el año lectivo 2014 - 2015, señaló que se debe tener claro los conceptos teóricos básico para luego introducirse en el tema; y además, planteó las siguientes interrogantes: ¿Cómo se presentó el problema?, ¿Cuáles fueron las causas principales?, ¿Cuáles fueron sus efectos?.

Dentro de la investigación se determinó el buen desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, considerando los ámbitos de gestión: legal, planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Además, dentro de los objetivos específicos se cumplieron con la determinación de la fundamentación teórica con relación al tema. La frecuencia con la que la maestra realiza diversos ámbitos en su desempeño profesional docente es del 90,2%. El nivel de importancia que asignan los docentes a las actividades inherentes a la gestión docente es muy bueno. El nivel de conocimientos que poseen los docentes para desempeñarse en diferentes ámbitos a sus actividades es del 91.4%. El desempeño docente en los ámbitos a la gestión del aprendizaje, de liderazgo y comunicación es del 85.10%. La estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático a partir de la gestión docente se ha elaborado en función del liderazgo y la comunicación.

Así, la educación es un proceso de socialización de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con el fin social (valores, moderación del dialogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, regulación fisiológica, cuidado de la imagen, etc.), sistematizado sobre la base de una concepción pedagógica determinada, multilateral y armónica para que se integre a la sociedad en que vive y contribuya a su desarrollo y perfeccionamiento.

Además, la Calidad Educativa manifestada en el Plan Nacional del Buen Vivir (2015), es un proceso de construcción y/o fijación (por miembros de los distintos estamentos de la comunidad educativa) de objetivos educativos, no solo referidos a los logros de los

estudiantes, sino también a las cuestiones curriculares y organizativas, a la vida de la institución educativa y el camino que se recorre para lograrlo.

Donde, la evaluación, es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en esta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y controla los fijados con los realmente alcanzados.

En el ámbito educacional, se definió el desempeño del Docente como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión”. Así, el presente trabajo de investigación determinó la participación directa de los docentes.

Para desarrollar este trabajo de investigación se realizó un exhaustivo proceso de revisión documental y análisis de antecedentes que contribuyeron y facilitaron realizar este estudio, en virtud de esto, a continuación se presenta una serie de estudios:

En la sexta política del Plan Decenal de Educación se encuentra la normativa que expresa: “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas”. En atención a las disposiciones citadas, el Ministro de Educación con fecha 26 de enero del año en curso, expidió el Acuerdo Ministerial No. 0025-09, mediante el cual se institucionaliza el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas. El Ministerio de Educación, a través del Sistema de Evaluación y Rendición Social de Cuentas (2015), además, se realizó la evaluación a los docentes de las instituciones educativas a nivel nacional que consistió en la aplicación de pruebas de conocimientos específicos, pedagogía y didáctica, tal como señala: La sexta política del Plan Decenal de Educación, “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas”.

En la actualidad no se conoce de alguna institución que haya realizado, hasta la presente fecha una investigación seria, profunda y analítica sobre la “Evaluación del desempeño docente”, por lo mismo no existe ninguna referencia de investigación anterior que se hayan

realizado sobre esta problemática, ya sea en el ámbito local o institucional. Además esto se confirmó a través de un diálogo directo con el personal de la institución.

La investigación permitió a la institución educativa obtener resultados del proceso de enseñanza aprendizaje, concebida de manera constructivista y cualitativa, convirtiéndose en un aspecto esencial de la práctica pedagógica de los docentes como recurso valioso para lograr la efectividad y eficiencia que garantice el aprendizaje deseado de los estudiantes.

Dentro de la misma perspectiva además nunca, algún investigador se preocupó por realizar un estudio sistemático y serio de esta realidad; razón por la cual como estudiante de la carrera en Ciencias de la Educación, considero importante el investigar este tema que tiene relación con la función de desempeño como es de docente de educación básica.

El desarrollo de la investigación fue una experiencia maravillosa, no siempre se tiene la oportunidad de adentrarse a los problemas internos de una institución que externamente se la ve ordenada y organizada, merced a la predisposición del rector, docentes, estudiantes, padres de familia, directivos, apoyo de la Guía Didáctica proporcionado por la Universidad, el dialogo directo y otras técnicas, donde realice este trabajo sin mayores contratiempos; y resultados efectivos y claros.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño del docente

1.1.1. Definiciones del desempeño del docente

El desempeño docente enmarca un ambiente de aprendizaje significativo, indica que se trata de todo desempeño expresado a través de conocimientos, habilidades, capacidades, y actitudes que se requiere para llevar a efecto la función de forma eficaz y eficiente para lograr alcanzar los resultados esperados, en un entorno definido, considerando el contexto, los procesos de integración de elementos, criterios de ejecución y de desempeño, así como la responsabilidad que implica. Desde esta perspectiva, las competencias, promueven capacidades relacionadas con la resolución de problemas, la toma de decisiones, el cálculo de riesgo, los establecimientos de liderazgo, el trabajo colaborativo, las interacciones personales, la expresión comunicativa, el uso de la tecnología, la transculturación.

La docencia no se basa en la actitud de ser un netamente expositor de conocimientos, si no lo contrario debe transformarse en un guía que facilite al alumno la comprensión de la enseñanza de una forma más dinámica, que permita que se puedan desarrollar de una manera más libre permitiéndoles poseer un criterio de autoconstrucción de conocimientos a través de varias herramientas de aprendizaje.

El desempeño docente no solo se establece en la forma de enseñanza hacia los alumnos si no también la forma de su actitud como individuo y el ejemplo que brinda a sus colegas, dando como resultado un rendimiento laboral óptimo y satisfactorio.

También se considera el nivel del cumplimiento de los objetivos institucionales, así como la habilidad de cumplir las tareas que se le designa, y el grado de compromiso que posee para cumplir las metas.

Un estándar de trabajo mínimo que se debe cumplir para ser aceptado por la institución y comunidad educativa puede ser subjetivo u objetivo.

Es subjetivo cuando no se puede establecer una medida exacta, sino que está supervisado a las percepciones generalizadas de los evaluadores y es objetiva cuando se puede medir a través de algún indicador real y verificable, como la evaluación a docentes etc. (Cuevas, 2011, pág. 45)

Por otro lado, el desempeño implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones sin dejar de lado la magia en su rol sobre todo cuando el desempeño es en el área infantil, el papel desempeñado por el maestro junto con los niños es de capacitarlos dotándolos de todos los recursos posibles para que se sientan competentes, adquieran habilidades y para que ellos mismos se vean como seres humanos eficaces.

Es necesario tener conocimiento de la situación tanto económica, social y cultural en los que están rodeados los alumnos, siempre respetando la diversidad de culturas que existe en la sociedad, sabiendo entender su historia, la cultura, las necesidades políticas y económicas de los diversos grupos que hay dentro de una estructura social, si se quiere entender sus resistencias y problemas. Los maestros que lo comprenden son considerados por los padres como personas realmente interesadas por el bienestar de sus hijos. Esto hace posible para los padres de familia y los docentes una alianza favorable.

El docente que desee tener un desempeño eficiente debe acoplarse a las nuevas exigencias del siglo XXI, para así cumplir con los objetivos que demanda la sociedad actual.

Hoy día, ante las actuales circunstancias tecnológicas culturales y sociales, el docente que desee que su desempeño sea eficiente debe responder a los objetivos de la educación de las generaciones del siglo XXI. El maestro competente deberá estar abierto al conocimiento, siempre de los numerosos factores individuales y culturales que involucran el desarrollo y aprendizaje de los niños, además deberá conservar siempre el respeto y el entendimiento hacia los padres de familia y los niños.

El mundo cambiante necesita que los maestros sean lo suficientemente flexibles para enfrentarse a situaciones nuevas sin perder de vista las consecuencias de sus prácticas educativas que a corto o largo plazo se verán reflejadas en la formación de los niños.
(Milley, 2012, pág. 76)

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño del docente

Según (Herbert, 2010), “Cuando los factores externos se encuentran en condiciones adecuadas, evitan la insatisfacción del personal, mas no logran elevar la satisfacción de forma consistente y permanente” (pág. 92). Dentro de los factores internos se logra el crecimiento de la satisfacción laboral de una forma más sostenible. El conjunto de reformas educativas, exigencia de los padres y alumnos que demandan una mejora en la calidad educativa, sumado a las ineficientes condiciones laborales de las aulas.

Son considerados como obstáculos, ya que según (Brown, 2013), aquel “factor tangible del ambiente laboral que tiene la capacidad de restringir el desempeño” (pág. 23). Tal como se cita la escasez de recursos que faciliten el correcto desempeño profesional causa un daño psicológico hacia el profesor ya que se sentirá desmotivado siendo que su desempeño sea ineficiente.

La tensión que se vive en el ámbito educativo por las nuevas exigencias pedagógicas y sociales que demanda las nuevas generaciones, a causa de la apertura de nuevos sistemas de información ha cambiado el enfoque tanto de padres como alumnos, ha creado una excesiva exigencia por parte del mercado laboral lo que hace que el docente tengan que estar en continua actualización lo que dificulta en cierta forma su desempeño laboral, ya que los cambios son más constantes y menos prolongados, esto es más difícil para aquellos docentes que poseen una edad más avanzada ya que muchas veces se sienten desorientados y abrumados por ello no es de extrañarse que existan comentarios de que cada vez es más complicado la enseñanza.

Este tipo de exigencias hace que el docente busque nuevas formas metodológicas de enseñar a través de la implementación de la tecnología como herramienta de información permitiéndole ser más dinámico, fomentando así la investigación lo que permitirá que pueda responder a las inquietudes de los alumnos.

Permitiendo así aumentar el grado de afectividad de los alumnos ya que demostraría la preocupación por la enseñanza logrando así desarrollar una educación multicultural y participativa en los que intervendrían padres, alumnos y compañeros. Esto se ha convertido en un gran reto tanto para los actuales como futuros profesionales de la docencia y de las instituciones que los forman

Evidentemente también obliga a replantearse en qué consiste el buen desempeño docente y cómo se evalúa.

La falta de confianza se está apoderando hoy en día en los profesionales de la docencia, este es un problema grave ya que la confianza es la seguridad que demuestra al momento de realizar una acción la ausencia de la misma da a entender una falta de preparación lo que dificulta dar una respuesta optima en caso de alguna duda establecida por el alumno, la seguridad que posea el docente le ayudara a tener fortaleza minimizando el grado de ansiedad al dar un juicio además aumenta el nivel de innovación.

En el post- modernismo social la confianza va en declive tanto a nivel institucional como interpersonal ampliándose desde las escuelas y conjuntamente con todos los actores involucrados, esto es debido a las malas condiciones dentro de las aulas, lo que ha despertado una alerta a la sociedad dando como resultado un crecimiento en el nivel de desconfianza hacia los profesores. Dejando en duda su capacidad de enseñanza

La confianza es equivalente a seguridad lo que provoca el aumento en la autoestima dentro del ámbito profesional creando así una identidad profesional. En la actualidad se está cambiando de una forma muy constante la estructura familiar, lo que ha provocado que exista nuevas forma de relación.

En este mundo tan globalizado las familias tienen poco tiempo para compartir entre ellos ya sea por el trabajo, el estrés hace que se acumulen varias cosas al mismo tiempo, dejando a un lado la relación directa entre padres e hijos y su adecuado cuidado en las actividades escolares. Siendo que los profesores duden del apoyo que brindan los padres a los hijos en sus hogares, esto se ha confirmado con en el alto índice de ausencia de los padres en las escuelas, dando a entender la falta de preocupación de la parte académica de los hijos ya que el complemento de una educación de calidad también es responsabilidad de los padres no solo de las instituciones educativas y los docentes.

Según el autor Isidoro Gallego:

Aunque las emociones siempre han ocupado un papel relevante en el mundo de la enseñanza, en los tiempos actuales su importancia es aún mayor. Los cambios en la sociedad y en la familia, las crecientes exigencias sociales, la incorporación a la escuela

de nuevos colectivos de alumnos que permanecen en ella durante más tiempo, el tipo de relaciones sociales que se establecen entre los diferentes miembros de la comunidad educativa, la ampliación de los objetivos de la enseñanza y las nuevas competencias exigidas a los profesores contribuyen a que sea fácil comprender las dificultades de enseñar y las tensiones emocionales que conlleva. (Gallego, 2014, pág. 127)

La sociedad con su marginación, violencia, inequidad así como la escasez de recursos por parte de las familias hacen que la enseñanza en las instituciones educativas sea cada vez más difícil, siendo que exista dificultad para el aseguramiento una óptima convivencia en las escuelas y la presencia de maltrato entre iguales, entre alumnos y profesores demuestra la complicada y deficiente situación lo que provoca un deterioro en el docente.

Es importante recalcar que el estado de ánimo de un profesor depende de la interrelación entre docentes y alumnos, pero también dependen de las exigencias y demandas que establece el sistema educativo. E igualmente la actitud y las emociones del profesorado dependen de las relaciones tanto internas como de sus colaboradores de trabajo si está o no conforme con el trabajo que desempeña tomando en cuenta los riesgos a los que el docente debe de asumir para mantener su identidad profesional.

El autor argentino Alvarado Marchesi dice:

La situación de los profesores se explica principalmente por el contexto político y social, por lo que sus emociones no son sólo una cuestión individual sino que deben comprenderse desde un enfoque histórico, interactivo, sociológico, global e interpretativo. Las condiciones de la docencia influyen en la expresión y comunicación de las emociones. (Marchesi A. , 2013, pág. 173)

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

La persona que piense ser maestro tendrá que encarar un periodo de estudio considerable, ya que el objetivo es obtener el título de licenciado para ejercer la profesión, por lo tanto, quien proyecta dedicarse a la docencia se compromete a seguir un programa de estudio que muchas veces abarca un lapso de cuatro a cinco años. A pesar del predominio de institutos y universidades gratuitos, los estudios siguen siendo costosos, además de los gastos más evidentes como derechos de estudio matrículas, adquisición de libros y otros gastos, muchos alumnos deben afrontar el costo de vivir lejos del hogar. Hay muchas subvenciones, becas,

préstamos y trabajos, por medio de los cuales los estudiantes pueden ayudarse para sufragar sus gastos, sin embargo el estudio para ser maestro nunca es barato. Por lo tanto al considerar la cuestión costo, el futuro maestro debe tener q no solo son los desembolsos vinculados con los estudios sino también las entradas que pierde mientras frecuenta la universidad.

No solo se debe tomar en cuenta el aspecto económico en la preparación del docente si no también el esfuerzo que conlleva el mismo. Por ello los futuros maestros deben tener mayor esfuerzo en su preparación ya que en la actualidad existe mayor exigencia académica que antes con respecto a los conocimientos que va a impartir.

El hecho de haber estudiado cuatro o cinco años no hace que se considere que el profesional esté totalmente preparado para desempeñarse de una forma adecuada en la vida profesional, ya solo, las instituciones que los forman dan pautas y procesos que les ayudaran a desempeñarse en una función específica.

Y si es así para los casos mencionados, lo es mucho más en lo que la carrera de educación se refiere. El futuro maestro debe ser consciente de que la labor del docente cambia sin cesar: se modifican los métodos, los tipos de estudiantes las instituciones y la sociedad. En medio así el maestro que se detiene se queda a la zaga inmediatamente. Por eso, una persona que piensa dedicarse a la docencia tiene q aceptar el hecho de que además de la formación inicial mencionada, nunca terminara la preparación necesaria para que este al “día” en su profesión, esto es la educación permanente del docente.

Dentro de la formación y capacitación es importante partir de que el docente no solo será capaz de adquirir conocimientos, habilidades y valores a través de un proceso de aprendizaje y enseñanza sino de aplicarlos posteriormente, en escenarios reales de trabajo o de vida. En este sentido más que un desarrollo teórico - técnico la formación del maestro es una nueva definición del proceso educativo que incluyen todas las ramificaciones políticas, ideológicas, éticas y pedagógicas contenidas en el mismo. Ello en pro de ofrecer a los sujetos en formación modelos educativos pertinentes eficaces y eficientes, capaces de responder a los cambios, surgidos de la globalización, la formación de bloques económicos, los avances tecnológicos. Dentro de la capacitación y las reformas educativas es importante enfrentar los enfoques de los objetivos educativos y de los procesos de enseñanza y aprendizaje, lo que ha exigido una mayor capacitación al maestro en ampliar actividades especiales y así mismo desarrollar competencias específicas. Los elementos del modelo profesional durante su formación son varios como el

conocimiento y habilidad en la especialidad y competencias curriculares. Es importante tomar en consideración varios puntos como son la capacidad de analizar problemas como los fenómenos de la especialidad y tratar de una forma manera trascendental. Organizar el proceso de aprendizaje en relación a contextos curriculares más amplios. La capacidad de planificar en base a la coeducación y que sea justa para ambos sexos. El maestro también desarrollara competencias metodológicas disponiendo de variedad de métodos para la estructuración de la clase, usando estrategias de enseñanza aprendizaje y así detectar y conocer los problemas de aprendizaje que se puedan presentar.

Dentro de la formación del docente hay puntos que se los puede aprender y desarrollar paulatinamente con la capacitación universitaria, pero otros que lamentablemente solo en la práctica se puede descubrir cómo aprobado o desaprobado y es la competencia para dirigir grupos de aprendizaje, lo que implica tener habilidades para organizar y estructurar el entorno del aprendizaje , reconociendo y aprovechando los materiales que incentiven al desarrollo del auto aprendizaje sin dejar de lado que hoy por hoy desarrollar la sensibilidad respecto del significado que los medios de comunicación tienen e impactan en la vida de los niños y jóvenes es trascendental por tal razón la capacidad de juicio para actuar frente a una situación difícil y el trato personalizado con padres de familia es una labor que se aprende sobre la marcha.

1.1.2.2. Motivación

Motivar es proporcionar una o varias razones, para que una persona se sienta interesada en realizar una actividad. La diferencia entre un maestro eficaz y competente es el nivel de motivación que posee para realizar su trabajo cuando la motivación es pobre, el aprendizaje también lo es. La motivación hacia los estudiantes también se refiere a prestar atención a la conducta humana, aprendizaje y la enseñanza.

La motivación es la parte fundamental para el maestro. Una correcta motivación se verá refleja en la forma de enseñar y la capacidad de captación por parte de los alumnos, además permite que el docente pueda alcanzar los objetivos que se ha propuesto tanto a nivel personal como laboral, logrando superar obstáculos que muchas veces se creían complicados, la poca o nula existencia del mismo hace que muchas veces el trabajo se vuelva difícil.

La motivación relacionada al autoestima, al intentar y lograrlo, se afianza una idea positiva de su capacidad, lo que nos lleva a seguir en un esfuerzo de aprender así surge el deseo de superación, de mejorar.

Otra fuente de motivación se apoya en la valoración social: la aceptación y aprobación que se recibe de los demás. Esa motivación, si se convierte en la central, nos llevara a una tendencia de la opinión de los demás. La motivación extrínseca se basa en estímulos y recompensas externas como premios y regalos recibidos por destacarse y alcanzar sus metas.

La motivación no es igual a la falta de esfuerzo ni dejar a un lado la exigencia académica, no se trata de que las cosas se tomen de una forma ligera y convertir a las aulas en lugar de relajación, se busca impartir herramientas que faciliten a los alumnos y maestros desempeñar su función de una forma adecuada y eficiente para así alcanzar los objetivos propuestos.

La motivación es la base fundamental para realizar una actividad ya que sin la presencia de la misma no se lograría realizar un trabajo en su totalidad ya que no solo basta con querer para hacerlo. El trabajo en equipo permite realizar una actividad en una forma más rápida a comparación de si se lo realizara en forma individual.

Otra de las causas de la falta de motivación por parte de los docentes, es la injusta remuneración que reciben por el trabajo que realizan lo que ha hecho que gran parte de ellos abandonen sus puestos de trabajo, por ello es recomendable que las instituciones realicen una continua evaluación del desempeño de los docentes tanto de las funciones como de las cargas académicas que se les designan.

El docente, al igual que todo servidor público, obrero o trabajador en general, tiene que satisfacer necesidades primarias como la alimentación, vestido, salud, educación, y otras que se pueden considerar como secundarias: autoestima, status, afecto, logros, autoafirmación, etc., necesidades que varían en intensidad y a lo largo del tiempo entre las diversas personas.

Un buen líder puede hacer mucho para intensificar la motivación al establecer un ambiente favorable a ciertos impulsos para el desempeño efectivo y eficiente, fomentara el deseo de alta calidad entre la mayoría o todo el personal. Entendiendo que los motivadores son cosas, personas, o situaciones que inducen en el desempeño de una persona, el ambiente y dirigentes tiene que usar aquellos motivadores que llevaran a las personas a desempeñarse de modo

efectivo para la institución que trabajen si un gerente conoce las necesidades no satisfechas de los trabajadores y estimula su gratificación y las posibilidades de éxitos son mayores que si actúa con desconocimiento de ellas.

Según el autor Abraham Maslow, establece:

Las categorías básicas: fisiológicas, de seguridad, sociales, de ego y de autorrealización. Para este autor estas necesidades “forman una jerarquía de necesidades o escalera, además cada una de ellas se activa solamente cuando la necesidad del nivel inmediato superior está razonablemente satisfecha. (Maslow, 2012, pág. 12)

Alrededor de la motivación existen diferentes criterios, muchos de los cuales contradicen lo planteado por Maslow. Frederick Herzberg, por ejemplo, afirman que la mejor manera de motivar a alguien es satisfacer las necesidades superiores al ‘ego’, como el reconocimiento y sentido del logro, más que el dinero. Atkinson y McClelland defienden que todos los individuos poseen una necesidad de logro, de haber cumplido lo que se les ha encomendado así como mantener una relación adecuada de las necesidades afectivas entre sus compañeros manteniendo siempre el respeto, Goleman señala que toda persona está muy motivada al ser lo que piensa que debería ser a ser.

El autor Gary Dessler manifiesta los siguientes términos:

Las personas tienen muchas necesidades diferentes. No existen dos personas que tengan exactamente la misma proporción de ninguna necesidad.

Una necesidad satisfecha no es un motivador. A partir de resultados de investigación se sabe que cuando una necesidad está satisfecha, se torna mucho menos importante como motivador.

Las personas tienen también una fuerte necesidad de ser tratados equitativamente con relación a sus compañeros dentro y fuera de sus organizaciones. (Dessler, 2013, pág. 45)

Todo lo analizado sobre motivación tiene pertinencia en la educación ecuatoriana, los gobiernos tienen la obligación de revalorizar la función del educador, pues de acuerdo con diferentes investigaciones se identifica que el profesor es el empleado público con más bajo sueldo, lo que

constituye un elemento desmotivante para el cumplimiento cabal de su función; la misma que la mayoría lo comparte con otra actividad para cubrir las necesidades básicas. Asimismo la capacitación lo realiza con sus propios recursos económicos; a más de una jubilación insuficiente y una deficiente atención en salud, no se le ofrecen otros beneficios sociales.

El administrador educativo de los diferentes niveles debe procurar la atención de las necesidades superiores, ofreciendo a todos los miembros de la organización un ambiente agradable para su desempeño.

Un punto de importancia para la motivación de un docente es el trato diario que recibe en la institución en el que les permita sentir que pueden realizar un trabajo productivo y dinámico con el fin de disminuir tal vez la monotonía que exista, por ello se debe colocar una pauta en medio del ajetreo y pensar en la importancia de la misión que se tiene a cargo.

Hay que recordar que el papel de los maestros en la sociedad es uno de los más complicados, ya que cumplen la función de amigos además de padres y que tiene a su cargo niños y niñas que esperan recibir respeto y esperanza de un futuro mejor a través de las enseñanzas que se les imparten la educación no es una mercancía que se la pueda negociar, ya que la misma forma la personalidad del individuo inculca hábitos, destrezas y herramientas académicas que les permita desenvolverse en este mundo globalizado.

Por eso es imprescindible que exista una motivación constante y permanente, en que recalque la importancia del trabajo del docente y no solamente se señale cuando tenga fallas. Ya que el reconocimiento de un trabajo bien realizado motiva de una forma directa en el desempeño educacional, cualquier crítica deberá ser bien recibida siempre y cuando sea con respeto ya que la misma podrá ayudar a realizar una retroalimentación.

El coordinador de los docentes debe poseer una capacitación constante con el fin de formar un equipo de trabajo eficiente a través de la motivación de los miembros que lo conforman. Logrando así que cumplan los objetivos a cabalidad y en el tiempo establecido, existen algunas pautas que pueden ser de gran beneficio para el equipo.

Mantener siempre actualizado los conocimientos académicos como métodos y técnicas, logrando así que se sientan con mayor seguridad al momento de impartir una clase, de esta forma permite

que todos estén equitativamente iguales en conocimientos y puedan entablar una conversación de temas actuales.

Mantener conversaciones periódicas con cada uno de los miembros así como en forma grupal para solventar dudas o recibir sugerencias en pro mejora de la educación y sobre todo conocer cómo se siente el educador en su puesto de trabajo, conocer cuáles son aspiraciones y anhelos tanto laboralmente como los deseados en las aulas de clase entre otras cosas.

Entrar en forma aleatoria en un aula de clases para conocer cuáles son las actividades y que se están desarrollando en ese momento y así conocer las debilidades y fortalezas de cada uno de ellos y así conocer cuál es el comportamiento de los niños ante su profesor además observar como es el manejo de clase si se dignan actividades a realizar si busca otras fuentes de enseñanza, si se observa alguna falencia corregirla de una forma inmediata y oportuna.

Felicita al docente cuando esté realizando un buen trabajo, darles a conocer que su trabajo está bien realizado y que la actividad desempeñada fue muy productiva y muy amena para los alumnos

Buscar el momento adecuado para darle a entender al maestro que debe mejorar ciertas cosas para así cumplir con el parámetro de calidad que exige la institución, además brindar pautas o guías que les permitan solucionar algún problema que existiere.

Dejar siempre fuera de las aulas de clases los problemas personales ya que esto podría influenciar en una forma negativa en el correcto desempeño del docente hay que tener mucha cautela en este punto ya que hay que recordar que se trabaja con niños y niñas.

Dar a conocer a los docentes que se cuentan con el respaldo de la institución tanto de la parte operativa como administrativa ante cualquier situación que tengan los padres con respeto a sus hijos siempre dentro del marco profesional logrando así formar una alianza de cooperación y confianza tan necesarios.

Con estas pautas, se pretende que exista un ambiente laboral ameno y llevadero, en donde exista una retroalimentación permanente en el que tenga como principio una motivación directa hacia el docente e indirectamente hacia el alumnado.

La educación es la base de la sociedad ya que fomenta el desarrollo de un país de una forma progresiva, por el ello el futuro de un desarrollo sostenible depende en gran parte de los docentes, por ello hay que reconocer el esfuerzo que realizan día por forman gente capacitada y de bien.

1.1.2.3. Relación Profesor Estudiante

A lo largo de la existencia humana la enseñanza ha sido un factor clave para la comunicación, lo que ha permitido la existencia de las relaciones sociales dentro de una comunidad básicamente en el entorno que se encuentra vinculado, la palabra misma a entender la importancia de la participación por ello no se puede hablar de una comunidad si no existe la cooperación de todos los miembros que lo integran.

La comunicación dentro de la práctica educativa está basada fundamentalmente en la vinculación comunicacional entre los seres de la naturaleza, del ser humano con Dios, consigo y la más importante entre hombre con el hombre, en el ámbito educacional la relación entre el educado y educador este se puede definir como la parte primordial del sistema educativo.

Se puede notar con claridad dentro de las instituciones educativas la gran ausencia de comunicación entre docentes y alumnos por el hecho de que existen maestros que no están dispuestos al cambio y hacen caso omiso de las capacitaciones y de los nuevos modelos de trabajo lo cual se ve reflejado dentro de la aulas de clases en donde se puede observar una cátedra netamente monologa donde no existe participación alguna por parte de los alumnos donde no hay libre expresión de pensamientos, ni opción a reclamo alguno esto genera que el docente amenace al alumno o alumna con desaprobarlo y el temor a ello hace que ellos se mantengan sumisos al profesor, una vez desarrollado a esta conducta ya ni siquiera les interesa comunicar algo ni participar.

Se debe de una vez por todas romper esos esquemas y dejar que los alumnos sean los protagonistas de sus propios aprendizajes.

Permitir que los alumnos así como los docentes sean partícipes de las clases, logrando que sean actores de una comunicación más fluida y adecuada, expresando todo lo que piensan y sienten, de esta manera no solamente se logra una buena relación, sino que también incrementan su autoestima; brindando un espacio adecuado de comunicación, de manera que el trabajo pedagógico constituya un intercambio de conocimientos, participativo, motivador y dinámico; no un simple paso de información de un lado a otro, dándoles lugar a nuestros alumnos para pensar

y de esta manera poder crear, descubrir y mostrar sus resultados. No se trata de descargarles nuestro trabajo, sino más bien compartir con ellos el tiempo de presentación de un tema, utilizando técnicas distintas. Para ello es necesario aprender a negociar con ellos, haciéndoles ver que se trata de un propósito que debe alcanzarse y que por tanto es importante para ellos.

La tarea del profesor es facilitar el aprendizaje de los alumnos y el aprender no es un proceso meramente cognitivo; es cognitivo y es también emocional. La ansiedad, el miedo, la incertidumbre, el sentirse incómodo o simplemente ignorado, no favorecen un aprendizaje serio, internalizado y duradero. La motivación, la autoconfianza, el sentirse capaz y valorado son la llave del éxito; todo esto se aprende en la relación que se da en el aula entre el profesor y sus alumnos.

Precisamente porque nos movemos en un ambiente en el que predomina, lógicamente, la dimensión más académica, hay que subrayar esta *dimensión emocional* del aprendizaje si buscamos un aprendizaje *eficaz*.

No se trata solamente del aprendizaje que podemos llamar convencional; además es en la relación con los alumnos donde se pueden transmitir y aprender valores, actitudes, modelos de identificación.

El punto de partida es en primer lugar *creer* en nuestros alumnos y *además* que ellos lo perciban, aquí entra nuestra comunicación con ellos. Un profesor puede perjudicar a los alumnos que van peor, precisamente porque espera poco de ellos. Si se cree que los alumnos no pueden llegar muy lejos, podemos sentirnos inclinados a rebajar el nivel, evitar lo más complicado de entender, evaluar memoria más que potenciar capacidades superiores, etc.; les dejamos donde están.

- ¿Qué pensamos de nuestros alumnos en general, o de algunos en particular?
- ¿Son capaces, tienen potencial académico, se les puede exigir más?
- ¿Nos van a engañar si pueden?
- ¿Merece la pena invertir más tiempo y esfuerzo con ellos?

Nuestras expectativas no son sin más ni la causa del éxito ni la causa del fracaso de nuestros alumnos, pero debemos tomar conciencia de que las conductas asociadas a nuestras expectativas y deseos, sí pueden contribuir al éxito de unos y al fracaso de otros.

Hay una serie de conductas, de las que podemos no ser muy conscientes, pero que sí pueden tener un influjo importante en nuestros alumnos. Son conductas a veces muy sutiles pero muy reales; difíciles de sistematizar; aparentemente no discriminatorias pero muy eficaces y relacionadas (Morales, 2012, pág. 173)

- Con nuestro mirar,
- Con nuestro preguntar,
- Con nuestro uso de las respuestas de los alumnos,
- Con nuestro saber alabar y reconocer,
- Con nuestro no ignorar

1.1.2.4. Relación Familia Escuela

La participación activa de los padres constituye un elemento esencial para el éxito de la intervención educativa con niños. Los padres son los primeros y principales agentes de la educación de su hijo y juegan un rol imprescindible en su socialización y culturización en todas las edades, primordialmente durante la edad temprana; son las personas que disponen de más y variadas oportunidades para influir en el comportamiento del niño y favorecer así su desarrollo.

Es necesario establecer una estrecha colaboración entre los padres y los profesionales, ya que ellos tienen los dos elementos de información esenciales para optimizar la intervención. Los padres son los que conocen mejor a sus hijos, así como el ambiente en el que crece, y los profesionales están en conocimiento de las estrategias utilizadas, principios y métodos generales de intervención.

El rol de los padres en el proceso educativo de sus hijos e hijas es fundamental, capaz de incidir de forma positiva. Para los padres y madres también resulta beneficioso sentirse inmersos en el proceso, capaces de dar solución a cualquier duda o problema, ser un apoyo para sus hijos o hijas. Probablemente resulta uno de los sistemas de apoyo de la comunidad educativa más eficaces. (Cicerone, 2013, pág. 10)

El entorno familiar, entendiéndose este como las condiciones de vida que posee un grupo familiar, los recursos con los que cuenta y sus posibilidades de uso, las pautas de crianza, entendiéndose a la familia como un hábitat que tiene unos hábitos y una manera peculiar de entender la crianza y el desarrollo de los hijos, así como las expectativas frente a su hijo y frente a la escuela. Todos

estos parámetros nos permitirán definir el entorno familiar del alumno donde vive y como se desarrolla. A través de ellos quedarían recogidos elementos que consideramos muy importantes y que pueden tener repercusión en su vida escolar, y en concreto en la del niño con necesidades educativas especiales.

Hay que tener siempre en cuenta la forma en que la familia organiza la vida del niño: horarios, hábitos de higiene, de alimentación y de autonomía; organización de tiempo de ocio, tanto a la hora de trabajar esos hábitos, en el contexto escolar, como para intentar modificarlos desde el modelo educativo. Sobre todo, porque en el caso de las familias de niños especiales, la dinámica familiar suele alterarse tanto por la sobreprotección que provocan las minusvalías de sus hijos, como el desconocimiento o información errónea sobre las posibilidades o estrategias a la hora de instaurar los hábitos de la vida familiar.

A la par es importante contemplar la psicología de los adultos que rodean al niño o niña, dado que los hábitos están vinculados a los valores y creencias de la familia. La educación infantil es regulada por valores, que de igual forma son determinados por la cultura. Las creencias de la familia, sus expectativas frente al desarrollo y la evaluación del niño o la niña son aspectos de gran influencia en el modo de abordar su educación.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, menciona que “Podemos considerar a la familia como un “nicho” particular donde el niño se está desarrollando y está recibiendo además las pautas de aprendizaje, ideas y concepciones acerca de lo que es crecer y aprender.” (OCDE, 2013, pág. 23)

Se concluye que todo micro entorno, como la escuela infantil, es afectado por contextos externos o más amplios, como es la familia, esto hace necesario que nos planteemos los siguientes objetivos:

Investigar las costumbres y creencias de los adultos cuidadores del menor, su modo de crianza y otros factores relevantes:

1. Descubrir cuál es el entorno cultural más próximo e influyente: la familia. Entorno en el que aprende el niño desde su nacimiento.
2. Saber la situación de la enseñanza informal en la familia durante esta etapa infantil.

3. Contemplar las creencias y costumbres de las personas que rodean al niño o la niña, aquellas encargadas de su cuidado y formación, durante toda su vida. Esto con el fin de incorporar un modo de aprendizaje específico tomando en cuenta su historia y su familia.

Con todo lo anteriormente dicho, es esencial levantar datos sobre el aprendizaje de los niños y los aspectos que influyen como el entorno familiar y el contexto social que lo rodea. Todo esto será necesario en el futuro para determinar la decisión curricular más adecuada.

Los aspectos familiares y de entorno interesan para valorar cuales estarían favoreciendo y o dificultando el proceso de aprendizaje y desarrollo del menor. Se pretende con esta información trabajar con la familia para ajustar o cambiar todo lo que sea necesario para dar una respuesta adecuada dentro de las posibilidades.

Para obtener la información es necesario el uso de instrumentos como entrevistas, cuestionarios y guías. Para observar y levantar datos del modo en que se desenvuelve la familia en diferentes ambientes de la sociedad como: vivienda, desplazamientos, ambiente, etc. Cómo es y cómo actúa la familia en relación a su hijo, actitudes, creencias.

Nos informaremos sobre las pautas de crianza, conocimiento que tienen de la situación de su hijo, cuáles son las expectativas, deseos y actitudes hacia el niño y hacia el centro educativo, disponibilidad y grado de colaboración de los distintos miembros familiares.

Cómo es el niño y cómo se manifiesta en el seno familiar, cómo se desenvuelve en la casa, cuáles son sus comportamientos habituales, dinámica habitual que comparte, etc. Se busca tener datos relacionados con el grado de autonomía de su casa, que tipo de relación entabla con cada uno de los miembros de la familia. De qué manera se comunica, cuáles son sus actividades cotidianas, sus intereses, sus juegos, sus objetos y juguetes favoritos.

Es importante que los maestros de un niño o una niña tengan estas valoraciones para ajustar sus competencias, ya que a edades tempranas esas competencias tienen mucho que ver con el modo de crianza y educación, asimismo con las expectativas de la familia acerca del crecimiento, desarrollo y aprendizaje del niño o la niña.

En conclusión el conocimiento y la buena relación con el entorno familiar permitirán reflexionar con los padres y conseguir su colaboración en aspectos determinados del contexto educativo.

1.1.2.5. Organización Institucional

Una organización es configurada como un modo racional de conseguir objetivos a través de una serie de aspectos como la división de autoridad y funciones. La diferenciación de roles y las escalas jerárquicas, coordinación de tareas, toma de decisiones expertas, etc.

En los últimos años ha surgido un paradigma que indica el siguiente supuesto según Gelabert:

Las organizaciones son fenómenos socio-cognitivos construidos y se configura como juegos de poder. Lo esencial de una organización está en la mente de sus miembros, pero ese conjunto de percepciones y creencias configura en esas mentes lo que han sido mediante la interacción social de esos miembros y cobra una entidad colectiva. Además, el fenómeno más básico de la organización es el poder y, por ello, su lectura más acabada es una lectura política (Gelabert, 2010, pág. 54).

La realidad organizacional está mentalmente construida en función del modo de entender esa realidad. La visión colectiva de las personas sobre la realidad organizacional acaba siendo la propia realidad. Esta realidad se construye e interpretada por el colectivo al mismo tiempo.

Aquí se cuestiona el supuesto de racionalidad, creencia que está arraigada a las organizaciones como formaciones sociales para el proceso consecutivo racional de determinados objetivos. Esto debido a que se considera la existencia de una cuestión básica que determina los objetivos a conseguir y a quiénes benefician.

Chiavenato menciona que se debe interpretar bajo:

Una lectura política de la organización, de sus fines y de sus intenciones, ya que está centrada en la coalición mínima dominante de esa organización, es decir, los que tienen mayor poder en la organización determinan sus objetivos. El fin más básico ya no es conseguir los objetivos oficiales de la organización sino mantener el poder de la coalición dominante en la organización. Con frecuencia, esa coalición ocultará su pretensión o la justificará a través de la pretensión declarada de conseguir los fines oficiales (Chiavenato, 2010, pág. 21).

La realidad organizacional es diversa, compleja y muy amplia, se destaca el hecho de construir una visión global y articulada de la realidad organizacional. Esto ha permitido construir estrategias y orientarlas a su investigación cada vez más profesional.

Se ha resuelto que las organizaciones poseen misiones y objetivos oficiales determinados, los mismos que buscan el poder de la organización, mantenerlo con la finalidad última de su pertenencia y participación. Aunque esto provoque el deterioro de sus miembros y del aniquilamiento de la organización.

El riesgo es alto y de vital importancia para la organización y sus miembros, desde el punto de vista psicosocial. Según la Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo menciona:

Situación a la interpretación y a la construcción colectiva de los objetivos y de la misión respectivamente es otorgarle a la organización su carácter social y cultural en el proceso de socialización que sus miembros experimentan a través de la interacción cotidiana en un espacio, tiempo y contexto determinado (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013, pág. 36).

El caso de la organización escolar se ha relegado a un segundo plano en el ámbito de los estudios de educación curricular y conceptual. Las posibles causas podrían responder al pensamiento que menciona a las escuelas como organizaciones sencillas, las cuales no tienen necesidad de profundizar en el análisis de su funcionamiento.

Las instancias superiores de la administración de las organizaciones escolares son las encargadas de regular su funcionamiento, relegarla a una cuestión ordenancista, o incluso alejarla de la práctica.

El conceder un papel preponderante al proceso de enseñanza – aprendizaje propiamente dicho, atribuyendo a la organización un carácter meramente subsidiario.

La falta de investigaciones concisas sobre Organización Escolar. La preparación y el ejercicio profesional de los docentes ha sido eminentemente disciplinar.

De esta manera se la minimiza en carácter, y las soluciones dependen de tres fuentes escasamente relevantes, según María Marchena que señala:

El sentido común, las recetas administrativas y la intuición individual. Estas soluciones tienden a alejar a la investigación y a la profundización teórica. Se insiste en la importancia de considerar a la organización de las escuelas como un centro de atención importante en la búsqueda de soluciones colegiadas a las problemáticas que cotidianamente se experimentan en las escuelas. Entre otras cuestiones señala como es que la irracionalidad burocrática ha llevado al individualismo y a la balcanización, por consiguiente ha impedido la colaboración y ha enajenado a los profesores (Marchena, 2010, pág. 86).

Aquí se promueve un sistema balcanizado, es decir el todo es menos que la suma de las partes, por lo tanto Víctor Quevedo indica los siguientes problemas:

Las organizaciones se vuelven ineficaces para los estudiantes que reciben una formación fragmentada y contradictoria.

Los estudiantes perciben que no existe preocupación por ellos, ya que la amalgama de los influjos está descoordinada y es caótica.

Se hace difícil el aprendizaje de los profesores, ya que la cultura de la participación y de la colaboración apenas si puede desarrollarse (Víctor José Quevedo Blasco, 2012, pág. 126).

Por otro lado se presta atención a la organización de manera integral, tomando en cuenta su profundidad y exigencia de flexibilidad organizativa, con trabajos no especializados, optimizando siempre el aprendizaje, las actitudes cooperativas y los mecanismos claros. Así se permite compartir las habilidades para la solución de problemas propios de la escuela.

De esta manera la reflexión debe estar en primer plano en la organización, sobre la flexibilidad y la dinámica organizacional. Las organizaciones educativas buscan desarrollar la racionalidad, la colegialidad y la flexibilidad. Para esto es necesario someterse a procesos de sensibilización con el objetivo de evidenciar la falta de un cambio, a nivel de autonomía y agilidad. Sin dejar de lado, las actitudes abiertas y positivas prestar a adaptarse, la finalidad es concretar significativamente las intencionalidades educativas de las escuelas.

La realidad escolar según Rosa Santamaría y Alfonso Navarro refiere:

Forma un todo en el que están integradas muchas parcelas del conocimiento que permiten su explicación sociológicas, económicas, psicológicas, didácticas, organizativas, por lo que para su comprensión se exige de la construcción de una visión integral, holística y multidisciplinar. Es absurdo reconstruirla desde una sola de sus dimensiones. Entender lo que sucede en la escuela supone un tratamiento interdisciplinario, ya que las múltiples dimensiones de la misma están conectadas e interrelacionadas a través de las influencias mutuas de muy diversa naturaleza. Desde luego que para intervenir sobre la realidad escolar es imprescindible partir de esta visión integral y provocar el cambio en este mismo sentido. (Rosa Santamaría, 2012, pág. 195).

En el documento de trabajo del Equipo de Diseño del Diplomado Gestión Educativa refiere: Ya en otras ocasiones ha señalado como es que los mejores diseños y proyectos curriculares, si no tienen en cuenta el contexto organizativo donde se van a desarrollar y si no se plantean las exigencias de cambio que ha de llevarse a cabo en las organizaciones, se verá condenados inevitablemente al fracaso. Los profesores y el director, así como los estudiantes y los padres de familia, trabajan en el desarrollo de todas las actividades educativas que cumplen dentro de la organización. En conjunto con otros compañeros, tomando en cuenta las normas y exigencias de la institución educativa.

Para Víctor Quevedo la organización escolar representa conocimientos relacionados con áreas no necesariamente ligadas a la pedagogía, como lo señala a continuación:

Es imprescindible conseguir esa estrecha relación entre las distintas vertientes del hecho pedagógico para impedir que la disciplina se convierta en un compartimiento estanco. Debe considerar los aspectos culturales, relacionales, psicológicos etc., que afectan al conjunto de personas que integran la organización con una racionalidad y flexibilidad tal que permita comprender que en las escuelas no solo existen estructuras aisladas donde se insertan automáticamente los actores del hecho educativo, sino que gracias a la interacción social cotidiana de estos actores es posible la existencia de tales estructuras que son factibles de ser transformadas. (Víctor José Quevedo Blasco, 2012, pág. 54).

1.1.2.6. Políticas Educativas

Las políticas declaran o hacen interpretaciones generales que guían el pensamiento para la toma de decisiones administrativas o para supervisar las acciones de los subordinados, con el objeto de decidir cuestiones antes que se conviertan en un problema

Las políticas requieren de cierta flexibilidad, de lo contrario se convierten en reglas, por lo mismo se constituyen en un medio para estimular la libertad y la iniciativa, dentro de ciertos límites, es necesario aclarar que no todas las políticas son expresas.

En los procedimientos, generalmente, participan diferentes unidades administrativas. Los procedimientos guardan relación con las políticas, aquellos ponen en práctica la política, es decir, los procedimientos operacionalizan las políticas. Así mismo es importante diferenciar entre una regla y política, si bien ambas sirven como guía; las reglas no permiten discreción en su aplicación, mientras que las políticas se aplican solo a las áreas concretas. (Montalvo, 2008, pág. 174)

Al hablar de política educativa estamos tratando a un conjunto de variables y dimensiones complejas y diversas, que actúan en diversos niveles más allá de los puntos de vista funcionalistas, que entienden la política educativa exclusivamente como un problema de toma de decisiones por parte de los ámbitos administrativos y de los propios políticos, nuestro punto de vista entiende esta cuestión desde la comprensión de los procesos estructurales, de los conflictos institucionales y desde la acción e ideología de los diferentes conjuntos de colectivos que participan de la sociedad desde intereses y acciones distintas. (Rivas, 2004, pág. 74)

La política educativa es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan, así mismo los objetivos de ésta y los procedimientos necesarios para alcanzarlos. Dentro de la línea anterior descrita un licenciado de Ciencias de la Educación es indispensable conocer las políticas educativas del país y de la institución misma donde labora, puesto que deberá conocer las directrices establecidas para la producción y distribución de los conocimientos y de la apropiación de los mismos por parte de los aprendientes. Desde el sentido del estado, las Políticas Educativas se trata de las acciones del mismo en relación a las prácticas educativas que atraviesan la realidad social del país. Al insertarse las políticas educativas dentro del marco educativo no sólo está creando marcos legales y directrices de actuación, sino que también presuponen la expansión de ideas,

pretensiones y valores que, paulatinamente se convierten en una manera de pensar que resulta inevitable para los individuos inmersos en la educación, pues no sólo fijan un programa de carácter político sino ideológico. Puesto que las políticas públicas deben estar en sintonía con las políticas internacionales así mismo las políticas educativas deben conocer y estar adaptado a las públicas puesto que se busca manejar una ideología política y de valores que sea uniforme en todo el país, abarcando todos los ámbitos socioculturales y educativos. (Nucamendi, 2012, pág. 112)

Las políticas educativas son dependientes de realidades muy diferentes en función de su historia previa, tradiciones, posibilidades económicas, prioridades en educación. Cada país debe encontrar las orientaciones adecuadas a sus propias circunstancias. Pero, a pesar de la heterogeneidad de contextos, si algo sabemos hoy es que los docentes importan para influir en el aprendizaje de los alumnos y para mejorar la calidad de la educación. Importan, en definitiva, como un recurso necesario e imprescindible para la sociedad del conocimiento. Y puesto que el profesorado cuenta, necesitamos que nuestros sistemas educativos sean capaces de atraer a los mejores candidatos para convertirlos en docentes. Necesitamos buenas políticas para que la formación inicial de estos profesores les asegure las competencias que van a requerir a lo largo de su extensa trayectoria profesional.

Y la sociedad necesita buenos maestros y profesores cuya práctica profesional cumpla los estándares profesionales de calidad que aseguren el compromiso de respetar el derecho de los alumnos a aprender. (Velaz, 2009, pág. 82)

1.1.3. Características del desempeño docente

En la práctica docente, se debe sobrellevar temas pedagógicos y de disciplina, conociendo las características de los estudiantes y su contexto, implican un análisis sistemático acerca de los procesos de la enseñanza. El docente se ve obligado a elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas. En tanto tiene como sustento, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este recurso articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y forma parte del fundamento de su competencia profesional. Dependiendo del saber docente sea:

Práctico, dinámico, sincrético, la experiencia técnicas saber disciplinar, las propias habilidades de enseñanza.

El conjunto de conocimientos y saberes que el docente construye se renuevan socialmente, las fuentes, variadas y diversas, abarcan desde su trayectoria personal y profesional hasta su desempeño laboral. Esta práctica analítica requiere una toma de conciencia crítica personal y grupal que derive en alianzas de verdaderos cambios de las relaciones sociales, que se desarrollan principalmente en una organización y se inscriben en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la diversidad.

La docencia es esencialmente una relación entre quienes acceden a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. Proceso donde se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen del desempeño docente una carrera profesional de carácter subjetivo, ético y cultural.

El nexo entre el docente y los estudiantes es fundamental. El maestro para su labor necesita respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como persona de derechos. Desde esta perspectiva, la enseñanza se asegura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa, especialmente entre maestros y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad.

En estas interacciones, el docente aprende en la interacción con los estudiantes, quienes son el reflejo de su trabajo pedagógico, sin dejar nunca de lado sus diferencias individuales y características socioculturales.

En nuestro país, varios maestros aprecian muy especialmente estas características, sobre todo el conocimiento e intercalación que llegan a tener de sus estudiantes y las buenas relaciones que logran entablar con ellos, reflejo típico de un buen desempeño docente. La elaboración de vínculos no solo se vive y se desarrolla en el salón de clase. Sino en otros ámbitos en los que el docente requiere proceder a la misma altura, como es el trato con la familia y la comunidad, lo que abre canales comunicativos y enriquece el carácter relacional del docente.

El docente, sus características y definición han sido objeto de variadas interpretaciones a través de los tiempos, aun que han persistido la idea básica de que es el individuo a quien la sociedad paga para enseñar.

Así, Fernando Alves refieren sobre la enseñanza lo siguiente:

No solo el explicador de la asignatura, sino como el educador apto para desempeñar su compleja misión de estimular, orientar y dirigir con habilidad el proceso educativo y el aprendizaje de sus alumnos, con el fin de obtener un rendimiento real y positivo para los individuos y la sociedad. (Alves, 2010, pág. 79)

Se puede resumir esta definición en pocas palabras: Docente es la persona que no solo enseña la asignatura sino que realiza bien la labor de socialización.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

En la actualidad a nivel mundial la educación ha sufrido cambios y transformaciones; por lo tanto, cada individuo adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular al desempeño del docente, para complicar este proceso, el docente también es observado por muchas personas: compañeros, personal administrativo padres de familia, inspectores, todos están pendientes de las acciones, lo cual puede ser difícil para cualquier persona.

El trabajo en un salón de clase es una experiencia fascinante. No solamente sometemos a prueba las ideas del programa de estudios, sino que también se pone en práctica o se aprenden algunas técnicas de trabajo.

Todos los aspectos del trabajo docente son constantemente evaluados, pero es posible poner en práctica estos distintos procedimientos para atender mejor a cada diario desafío.

Tal es así que través de los logros alcanzados por los alumnos, así como por los instrumentos estandarizados que midan la habilidad docente, la opinión de los alumnos y sabiendo la opinión de los demás docentes, los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

Algunas de las preocupaciones tendrán que ver con la propia habilidad para:

- Aceptar y aplicar la supervisión e instrucciones.
- Relacionarte y trabajar bien con los adultos.
- Actuar recíprocamente con los niños y facilitarles el aprendizaje.
- Aplicar la teoría y llevarla a la práctica.

- Aprender a salir adelante frente a la variedad de situaciones.

1.1.4.1. Desarrollo Profesional

Los docentes son imprescindibles para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, para incrementar la calidad de la educación y para desarrollar la sociedad del conocimiento. Son muchos los elementos que configuran la actividad del docente: su formación inicial, su desarrollo profesional permanente, el proceso de selección y de incorporación a la escuela, las condiciones de trabajo, la organización de la institución escolar, el apoyo de los poderes públicos, las perspectivas profesionales a lo largo de su vida y la valoración social que percibe.

El concepto de desarrollo profesional ha superado algunos problemas de la formación continua de los últimos 20 años en algunos países de la región y recogen conceptualización en materia de planificación de las nuevas modalidades de desarrollo profesional docente.

En la actualidad, nuevas y ampliadas expectativas recaen sobre las escuelas y provocan nuevos desafíos a la formación de los docentes. Demandas complejas de la sociedad del conocimiento, de los contextos socioculturales de las instituciones educativas, de las necesidades de desarrollo específicas de cada país, requieren de los docentes una serie de nuevos conocimientos y capacidades para adecuarse a los diferentes cambios.

Hay demandas de tipo cognitivo, conocimiento profundo, creatividad, flexibilidad, apertura a lo nuevo; de carácter social y afectivo, como la capacidad de trabajar con otros; de respuesta a la diversidad de todo tipo que se observa en las escuelas, y de respuesta y manejo de conflictos sociales que se expresan en ellas. Frente a todas estas demandas la tarea central del docente sigue siendo la enseñanza y el aprendizaje, para lo que dispone de herramientas que no siempre se adecuan a lo requerido. Se observa una tensión entre requerimientos y posibilidades, entre capital cultural y pedagógico y su posibilidad de responder a lo esperado de ellos. Las oportunidades de formación docente tendrían que contribuir a reducir las tensiones y aumentar la efectividad en su trabajo. (Brown, 2013, pág. 65)

El desarrollo y formación docente, así como el fortalecimiento de la práctica docente, el establecimiento de mecanismos de certificación y habilitación, diseños curriculares que amplían los años académicos de formación podrían garantizar mayores conocimientos y competencia que respondan a los nuevos desafíos de la profesión docente. No hay aún suficientes datos para

afirmar que las reformas y experiencias en marcha en países de la región estén formando a los nuevos profesionales requeridos. Sin embargo, estas reformas no han logrado sostenerse en el tiempo y no han sido capaces de convertirse en sistemas innovadores para la formación, quedando atrapadas en modelos tradicionales de enseñanza y aprendizaje. (UNESCO, 2014, pág. 148)

La formación y el desempeño de los docentes no son elementos aislados que pueden abordarse de manera independiente, sino que muy por el contrario están afectados por el funcionamiento de diversos tipos de instituciones universitarias y no universitarias, públicas y privadas y en modalidades presenciales y a distancia con formas de institucionalidad diferentes. Incide en la formación docente otro conjunto de aspectos contextuales como salarios, reconocimiento público y condiciones laborales adecuadas. Se le exigen al docente habilidades, competencias y compromisos cada vez más complejos sin las consiguientes prestaciones de formación, motivación y salario.

De ahí la complejidad de lograr estas transformaciones requeridas y la necesidad de desarrollar enfoques sistémicos para avanzar en su consecución, que atiendan a una red de variables que se consideran esenciales para el cambio y que están unidas entre ellas por relaciones de interacción.

El cambio se define como un proceso complejo cuyo estudio y planificación exigen que se tome en cuenta el conjunto del sistema. El proceso de planificación se orienta hacia una comprensión del sistema y de su medio y sigue la propia dinámica del cambio.

Concebir al docente como protagonista de su desarrollo profesional supone el diseño de acciones que busquen impulsar procesos de pensamiento compartido que incluyan el compromiso de volverlos acción, y en ese sentido, la acción no es concebida como el resultado “natural” de estos procesos, sino como resultado del trabajo en conjunto y responsable en terreno. La potencialidad que encierra esta manera de pensar la formación docente continua es que en el proceso tanto docentes como formadores aprenden del trabajo conjunto y ambos protagonizan su propio desarrollo profesional.

Un trayecto de desarrollo profesional puede combinar distintas actividades:

- Ateneos pedagógicos a partir de casos.

- Elaboración conjunta de materiales y secuencias de enseñanza.
- Observación y registro de clases en las que se ponen en práctica estrategias de enseñanza planificadas en conjunto.
- Documentación de experiencias pedagógicas.
- Seminarios de actualización.
- Talleres para el intercambio de experiencias.
- Apoyo profesional mutuo entre colegas. Los ciclos de desarrollo profesional pueden incluir:
 - Talleres de análisis de casos.
 - Estudio de incidentes críticos y propuesta de formas alternativas de actuación docente.
 - Lectura y discusión de bibliografía.
 - Conferencias y paneles a cargo de expertos.
 - Elaboración de planes de trabajo y proyectos a cargo de los docentes participantes.

1.1.4.2. Relación Familia Escuela y Comunidad

La complejidad de las sociedades actuales requiere una amplia reflexión sobre los objetivos perseguidos por la educación. Cada vez hay voces que reclaman una perspectiva global tomando en cuenta todas las prácticas educativas en que participa la infancia. Probablemente cada vez tiene más sentido pensar y situar la educación desde una perspectiva comunitaria, de modo que aquello que se conoce como “comunidad escolar” sea ampliado al conjunto de los recursos socialice que participa la infancia. La idea no es nueva y conceptos como “la ciudad de la fantasía”, “la ciudad educadora”, etc. responden a este tipo de idea. Sin embargo, habitualmente estas ideas únicamente han servido para pensar en ofertas de ocio, culturales o deportivas dirigidas a los niños y las niñas y , pocas veces se ha pensado en su coordinación de globalización, de modo en que el transito que se hace en la infancia por cada uno de los contextos en el que traduce su vida se haga donde criterios educativos comunes que promocionen la infancia sana – física- y psicológicamente, con actitudes positivas hacia el conocimiento y unos valores anclados en la igualdad y solidaridad.

Desde esta perspectiva, la intervención psicoeducativa no puede quedar limitada al contexto escolar. Por contra, de la misma forma que la igualdad/ educación/escuela es cada vez más discutible, el binomio psicopedagogía/educación escolar tampoco es admisible y la intervención psicoeducativa debe ampliar su horizonte a todas las prácticas educativas en las que participa la infancia. Es verdad que, los ámbitos de la educación, los ámbitos de la intervención psicoeducativa se han ido ampliando y, por ejemplo, han aparecido programas y servicios orientados claramente a la mejora de las prácticas educativas familiares. También es verdad que alguno de estos programas se encarna en tradiciones como, por ejemplo, las “Escuela de los padres”. Pero no es menos cierto, que aún queda mucho por hacer y que, por tanto, merece la pena reflexionar sobre cómo orientar este tipo de intervención y, a la vez, dar a conocer las intervenciones de este tipo más significativas que existen en nuestro país.

Uno de los recursos más importantes de la comunidad en el ámbito de la educación son las escuelas. Sin embargo, muchas veces no se percibe así, sino que la escuela se define exclusivamente desde el punto de vista de su influencia educativa directa sobre las niñas y los niños y se olvida que es un recurso educativo para el conjunto de la comunidad. En los últimos años se ha escuchado voces desde la práctica psicopedagogía que reivindica este aspecto.

El autor (Barrera, 2014), postula “la necesidad de organizar y coordinar la intervención psicoeducativa en la escuela y otros servicios que también atienden las necesidades de la infancia como son los servicios sociales, etc.” (pág. 72). Este tipo de pensamiento no es ajeno a los postulados de la psicología comunitaria que, desde una perspectiva sistemática en el ámbito de la intervención psicosocial, incide en la importancia de actuar sobre las redes sociales y sobre los contextos de vida antes que sobre las personas que individualmente. De hecho, bastantes de los postulados de la psicología comunitaria se han integrado y forman parte de la reflexión y la preocupación por mejorar la intervención psicoeducativa.

Además, la propia ampliación de la noción de intervención psicoeducativa a ámbitos distintos de la escuela, especialmente la familia ha obligado a apoyarse en nociones, criterios, instrumentos etc. provenientes de la intervención psicosocial que se realiza desde una perspectiva comunitaria, de la misma forma que se entiende la escuela como un recurso de la comunidad, se entiende que la familia está inscrita en un ámbito comunitario, de modo que la optimización de sus recursos redundan en cada familia, en sus miembros y, en definitiva, en las mejoras de las prácticas familiares.

Por eso en los últimos años, se ha enfatizado la cuestión de las relaciones familia escuela. De hecho en nuestro país la inmensa mayoría de niños y niñas asisten al parvulario a partir de los tres años. Una enseñanza de calidad en la educación infantil implica obligatoriamente unas relaciones de calidad familia-escuela que permitan, por una parte conocer y atender mejor las necesidades educativas de los niños en el contexto escolar y, por la otra, incidir en la cultura familiar en el sentido de mejorar sus prácticas educativas. (Vila, 2008, pág. 118)

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

Hablar de práctica docente, nos lleva a pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. No alcanza con entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. En esta instancia se debe pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

Pensar en una verdadera praxis educativa implica considerar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar dicha práctica integrando lo cognitivo, lo afectivo y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierto a todo nuevo camino y el diálogo con todos, respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones en tanto otro y educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental.

El enseñar, desde esta mirada, no se limita entonces a la mera transmisión de contenidos sin sentido y significado, es fundamental el desarrollo de instancias de intervención y mediación entre alumno y conocimiento. (Lanatti, 2010, pág. 263)

El Constructivismo y competencias son categorías que no son antagónicas, antes por el contrario descubrimos en ellas su unidad, en la medida que el estudiante con autonomía descubre en el objeto de conocimiento, sus nexos y relaciones, develados a partir de la mediación que realiza el maestro. Los aprendizajes constructivos se manifiestan cuando poseen una cualidad de compromiso personal, producto de factores afectivos y cognitivos; el aprendizaje en el estudiante se produce porque es penetrante, pues no consiste en un simple aumento de caudal de conocimientos, sino que el saber se enlaza con la vida misma del educando y de su contexto. Este tipo de aprendizaje introduce una verdadera diferencia en la vida de quien lo realiza;

introduce una diferencia en su conducta, en sus actividades futuras, en las actitudes y en su personalidad.

Los aprendizajes constructivos exigen en el estudiante de la formación inicial sin importar la edad, la búsqueda del otro: el acto educativo es un acto esencialmente relacional y no individual; implica aprender y mirar al otro, a considerarlo, a tenerlo en cuenta; es decir, implica abandonar el subjetivismo individualista de la pedagogía tradicional, neoliberal; educador y estudiante: no son nada el uno sin el otro. En el acto educativo se libera la comunicación.

El educador al trabajar el currículo de la materia del nivel da la cara al planeamiento del proyecto integrador y crea las condiciones que hacen posible el aprendizaje constructivo en la materia que es parte del proyecto integrador; también en vez de preocuparse por la forma en que podrá enseñar un contenido o transmitir determinado conocimiento, se preocupa por la manera de cómo será capaz de crear una relación y un clima fresco, cálido, productivo y creativo de aprendizaje, en el que el estudiante pueda a su conocimiento utilizarlo para su propio desarrollo. Es por ello que, paralelo al significado de “conocimiento” como dominio de un conjunto de saberes y/o procedimientos, se utiliza el término “competencia” como la capacidad y habilidad de utilizar los saberes más adecuados en las situaciones más idóneas.

La tarea educadora y formadora de un profesor comprometido con los ideales de Bolívar, conjuga creatividad e investigación en su práctica áulica, acción que proyecta la unidad e integración de los pueblos latinoamericanos, a través de la educación de principios del buen vivir, la inclusión, la docencia es una práctica permanente de valores de justicia, libertad, como producto de un compromiso trascendente de labor comunitaria, labor pedagógica organizada, planificada y de reflexión crítica, componente dialéctico de dinamización organizacional para hacer que la institución educativa, aprenda, cambie y se transforme. Hace investigación puesto que está involucrado en el desarrollo de un proyecto comunitario.

Trabajar la investigación como eje transversal nos sitúa en un enfoque interdisciplinar, se decide entonces que, en el primer nivel el estudiante y profesor realicen investigaciones educativas de carácter etnográfico, en el segundo los estudiantes y profesores realicen investigación acción pero su desarrollo avanza solo hasta la formulación del proyecto. En el tercero, cuarto y quinto niveles; profesores y estudiantes realizarán entonces investigaciones educativas cuyo producto es el proyecto e informe. (Tapia, 2011, pág. 110)

1.2. Gestión Educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

La gestión Educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje.

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral. (Adeoca, 2009, pág. 26)

El termino gestión viene del latín “gestión” y se refiere a la acción de realizar operaciones con eficiencia y en el menor tiempo posible, lo que se obtiene como resultado la realización de su proyecto o anhelo, etc.

Bajo este concepto refiriéndose al tema escolar se han dado diversos cambios en el sistema educativo de algunos países en vías de desarrollo que se han propuesto diseñar y desarrollar proyectos para reformar con importantes alcances la formación integral del estudiante para enfrentar los retos actuales y futuros ya que todos estamos envueltos en un proceso global, mundial de cambios acelerados. (Lexis, 2000, pág. 35)

La gestión educativa es un desafío para más adelante enfrentar la formación de los ciudadanos del siglo XXI, por esta razón los docentes y la comunidad educativa está adaptando modernos procesos de la administración escolar, como gestión educativa.

Este nuevo término se caracteriza especialmente por proyectar las posibilidades reales de una institución, para resolver y solventar situaciones alcanzando lo propuesto. La principal acción de la gestión es la de administrar siendo el nexo entre la planificación y los objetivos concretos que

se ven alcanzar, pueden ser tramites y proyectos educativos, conducción, orientación, y administración, orientación para acentuar los proyectos educativos manteniendo la autonomía institucional en el tema de las políticas públicas, mejorando los procesos pedagógicos con el único fin de mejorar, reforzar, ampliar, actualizar las necesidades educativas locales y regionales.

La gestión educativa es un proceso amplio, artístico es versátil que se anticipa al cambio con la idea de crear continuas estrategias que propone y garantiza el objetivo deseado alineando recursos para alcanzar un determinado fin, orientado a la consecución de objetivos.

Según la Unesco:

La gestión implica planificación y movilización de recursos materiales, humanos, de tiempo etc.; Distribuyendo correctamente las responsabilidades, coordinando y evaluando procesos, siempre presentando o publicando los resultados, actualizando currículos, solucionando conflictos, siendo de amplia responsabilidad de toda la comunidad educativa (UNESCO, 2014, pág. 63).

Por lo expuesto queda claro que la gestión educativa no puede quedar solo en manos del director de la institución, sino que intenta abarcar relacionarse al personal y hacerle partícipe con la comunidad, siempre orientándose al porque? Y para qué? Con un enfoque específico, justificado y haciéndolo operativo sin olvidar que para esto se debe determinar las personas ideales para la tarea.

Tanto los procesos como subprocesos, conducen a la obtención y manejo de recursos educativos conectando e interrelacionando factores físicos y humanos de la organización.

En Latinoamérica se ha obtenido resultados alentadores por el diseño e implementación de proyectos sobre las reformas de los sistemas educativos y gracias al proceso de gestión y los subprocesos organizados han permitido a las instituciones lograr sus metas en forma exitosa, por lo tanto nos damos cuenta que una buena gestión es clave para las funciones que realice cada empleado dentro de la institución dándole importancia y sentido a todos y a cada uno dentro del proyecto.

La gestión educativa además que ayuda a mantener la autonomía institucional es un proceso para fortalecimiento de proyectos brindándole importancia al mejoramiento del sistema educativo generando aportes y cambios en el área pedagógica de conocimiento y desarrollo de competencia de los estudiantes.

1.2.2. Características de la gestión

El principal fin y característica de la gestión educativa es que todos remen o vayan hacia el mismo punto para alcanzar o lograr las metas y obtener el continuo mejoramiento y para esto debe existir una visión, una misión, y acciones que comprometan a la comunidad educativa.

La gestión educativa requiere identificar, planear, organizar, ejecutar, evaluar, y brindar un continuo sondeo a un plan de intervención institucional para mejorar. Esta gestión puede desarrollarse en: Áreas componentes de la comunidad educativa institucional, así también debe filtrarse por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, y seguimiento.

Gestión educativa o también gestión de procesos analiza de forma sistemática e intencional la organización escolar, implementando subprocesos para llegar a obtener resultados de alta calidad tales como la gestión pedagógica, en desarrollo de procesos, gestión curricular, apoyo administrativo de gestión de enseñanza, y el interés por el mejoramiento continuo, planteamiento de soluciones para problemas de gestión.

Otra característica de la gestión educativa es que se compone de dimensiones distintas o ámbitos que además pueden garantizar buenas condiciones de infraestructura así como programas preventivos y correctivos de los equipos y recursos para el programa de aprendizaje con el fin de brindar un servicio de alta calidad

Fundamentalmente la gestión educativa se caracteriza por asegurar mediante sus procesos una constancia, un seguimiento que permita un progreso de todas las formas de gestión para potenciar las condiciones que denoten mejores resultados de logro educativo, desarrollando competencias colectivas y nuevas prácticas de gestión institucional , pedagógica, escolar donde cada persona asuma su compromiso con la educación de calidad. En la actualidad se reconoce la importancia de promover la gestión educativa estratégica en toda escuela o institución de educación básica, de lo cual surge la necesidad de abrir el marco teórico referencial en un proceso de mejora continua, que se desarrolla bajo un esfuerzo colectivo por sistematizar los conceptos fundamentales que conforman el modelo de gestión educativa.

La centralidad en lo pedagógico: surge de la idea de que principalmente las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que el trabajo central, de las escuelas y del sistema mismo, consiste en la generación de aprendizaje para todos los alumnos.

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.

Trabajo en equipo y visión compartida: Tiene mucho que ver con los procesos que facilite la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de que requiere hacer y cómo, que para ser afectivos deben desarrollarse de manera colegiada.

Apertura al aprendizaje y a la innovación: Se basa en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de los objetivos educacionales, así como para romper barreras, favoreciendo a 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 los otros, y originar conocimiento y trasladarlo a sus prácticas.

Asesoramiento y orientación para la profesionalización: consiste en que existan espacios de reflexión para la formación permanente, analizar a fondo la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los maestros, se trata de habilitar circuitos para identificar áreas de oportunidad y generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional.

Culturas organizacionales: sirven para plantearse escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura, donde los actores promuevan una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad que estimulen la participación, la responsabilidad, y el compromiso compartido .

Intervención sistemática: o estratégica supone visualizar la situación educativa, elabora la estrategia y articula 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 intervención con sentido. (Peinado & Rodríguez, 2011, pág. 165)

1.2.3. Tipos de Gestión

Los tipos de Gestión Escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Por ello, los Estándares de Gestión Escolar estarán planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetando las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; asegurando la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyendo al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecer el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilar el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Cuando se habla de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que existen muchos modelos conceptuales y para cada uno de ellos corresponde una categorización. A nivel institucional la gestión educativa se resumen en cuatro puntos: la gestión directiva, la gestión pedagógica y académica, la gestión de la comunidad y la administrativa.

Se debe tomar en cuenta que el problema de la gestión es complejo en las organizaciones educativas convencionales, aún más en aquellas que ofrecen modalidades como la educación no tradicional, debido a la necesidad de tomar en consideración diferentes tipos de gestión: académica, administrativa y tecnológica, para avanzar en el aseguramiento de la calidad.

El autor (Rosas, 2012), dice “la gestión de ambientes de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica” (pág. 198).

En fin todo tipo de gestión está referido al conjunto de tareas y operaciones que conllevan actividades para la adquisición y manejo óptimo de los recursos tanto a nivel nacional, regional o institucional. Siendo un proceso puramente de acción con el fin de comprometer a toda la comunidad y porque solo así se lograra planear, identificar, organizar, ejecutar, y dar seguimiento a un óptimo plan de intervención institucional pensando siempre en su mejoría. (Miranda, 2009, pág. 184)

Pedagógica Curricular: Refiere las condiciones, recursos, y tiempos para atender los procesos de enseñanza y aprendizaje que los docentes implementan a sus alumnos para el logro de los propósitos educativos, enmarcados en el plan y programa de estudios vigentes.

Dimensión Organizativa: Integra los elementos de organización de recursos humanos, financieros y materiales, aplicación de normas y reglamentos, transparencias en el manejo de recursos, coordinación con las autoridades educativas y las escuelas, seguridad de las personas y los bienes escolares, administración de la información de la zona, resguardo de la documentación oficial, funcionamiento de la supervisión, así como en la evaluación y diseño de su plan de mejora e intervención de las escuelas.

Participación Social y Comunitaria: Es la dimensión en la que participa la comunidad educativa y la sociedad para el enriquecimiento de los procesos educativos. También se considera el entorno social e institucional donde participan vecinos, municipios, y organizaciones civiles relacionadas con la educación.

Política Educativa: Tiene que ver con la razón de ser de la supervisión desde sus orígenes. La función supervisora debe garantizar y dar seguimiento a la instalación e implementación de la política educativa vigente, a las reformas curriculares, así como promover las transformaciones educativas que proponen el sistema; además hacer cumplir acuerdos nacionales y la operación de programas y proyectos especiales Por el autor.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente

1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal

La (Constitución de la República del Ecuador, 2008), en su artículo 26 estipula que la educación es derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber inexcusable del Estado y, en su artículo 344 reconoce por primera vez en el país a la Educación Inicial como parte del sistema educativo nacional. Además, la Carta Magna indica que el Sistema Nacional de Educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades, según lo estipulado en el segundo inciso del artículo 343. En este contexto, se reconoce el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural según se determina en el artículo 29.

El (PNBV, 2013), plantea las “políticas de la primera infancia para el desarrollo integral como una prioridad de la política pública” (pág. 48).

El desafío actual es fortalecer la estrategia de desarrollo integral de la primera infancia, tanto en el cuidado prenatal como en el desarrollo temprano (hasta los 36 meses de edad) y en la educación inicial (entre 3 y 4 años de edad), que son las etapas que condicionan el desarrollo futuro de la persona”.

La Estrategia Nacional Intersectorial de Primera Infancia, considera como objetivo consolidar un modelo integral e intersectorial de atención a la primera infancia con enfoque territorial, intercultural y de género, para asegurar el acceso, cobertura y calidad de los servicios, promoviendo la corresponsabilidad de la familia y comunidad. Para el cumplimiento de este objetivo se plantean varios ejes, el referido a Calidad de los Servicios evidencia al currículo como

un elemento importante, por lo que, el Ministerio de Educación, como miembro del comité Intersectorial de la Primera Infancia, aporta al cumplimiento del objetivo de la Estrategia Nacional Intersectorial, con la formulación del Currículo Nacional de Educación Inicial que busca lograr una educación de calidad.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2012), garantiza el derecho a la educación determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad. En este contexto el Ministerio de Educación, consciente de su responsabilidad, asume el compromiso de elaborar el Currículo de educación Inicial, de conformidad a lo que se determina en el artículo 22, literal c) que indica que la Autoridad Educativa Nacional formulará e implementará el currículo nacional obligatorio en todos los niveles y modalidades.

De la misma forma, en el artículo 40 de la LOEI se define al nivel de Educación Inicial como el proceso de acompañamiento al desarrollo integral que considera los aspectos cognitivo, afectivo, psicomotriz, social, de identidad, autonomía y pertenencia a la comunidad y región de los niños desde los tres años hasta los cinco años de edad, garantiza y respeta sus derechos, diversidad cultural y 6 lingüística, ritmo propio de crecimiento y aprendizaje, y potencia sus capacidades, habilidades y destrezas. La Educación de los niños y niñas desde su nacimiento hasta los tres años de edad es responsabilidad principal de la familia, sin perjuicio de que esta decida optar por diversas modalidades debidamente certificadas por la Autoridad Educativa Nacional”.

El Reglamento General de la LOEI en su Capítulo tercero, en el artículo 27, determina que el nivel de Educación Inicial consta de dos subniveles: Inicial 1 que comprende a infantes de hasta tres años de edad; e Inicial 2 que comprende a infantes de tres a cinco años de edad, lo que permite que en el diseño curricular se expliciten aprendizajes según las características de los niños en cada uno de los subniveles, considerando las diversidades lingüísticas y culturales.

El (Código de la Niñez y Adolescencia , 2009), establece en el artículo 37 numeral 4 que el Estado debe garantizar el acceso efectivo a la educación inicial de cero a cinco años, para lo cual se desarrollarán programas y proyectos flexibles y abiertos, adecuados a las necesidades culturales de los educandos.

1.2.4.2. Ámbitos de la gestión del aprendizaje

La gestión de aprendizaje es la clave de la absorción y transmisión del conocimiento. Es un proceso continuo que reside en los individuos y que actúa como un vehículo de transferencia de conocimiento desde fuentes internas y externas. Facilita las comunicaciones, la colaboración y las alianzas a través de las dinámicas de socialización que se puedan establecer como parte del contexto mismo del aprender

El aprendizaje comprende complejas relaciones ente individuos, grupos, y unidades de la organización. De ninguna manera se puede limitar al proceso de consumo y comprensión de contenidos. Por tanto, se necesitan estrategias de aprendizaje y desarrollo guiado que faciliten la selección, absorción y asimilación de los Conocimientos.

El aprendizaje efectivo requiere una comprensión de la estructura del conocimiento, sus componentes y el contenido, sabiendo que el aprendizaje es un proceso de construcción de conocimiento y que el aprendizaje es dependiente del conocimiento, las personas usan su conocimiento para crear nuevo conocimiento.

El aprendizaje depende de la situación en la que ocurre necesitando distribución cognitiva. Esto implica combinar el conocimiento que se posee con el conocimiento nuevo, tomando en cuenta que el aprendizaje está influenciado por elementos motivacionales y cognitivo. (Plaz, 2003, pág. 98)

Este ámbito es el punto central del proceso de formación de los alumnos, por lo tanto se centra en la labor de conseguir el aprendizaje y desarrollo de las competencias necesarias para su práctica social, profesional y personal.

También se encarga de organizar y decidir las acciones y recursos de gestión para garantizar la adaptación, implementación y constante mejoramiento de la malla curricular, mejorando en base a sistemas y mecanismos que hagan real la programación, control y evaluación de la puesta en práctica del currículo garantizando la apropiación y constancia del avance positivo de la evaluación de procesos de enseñanza aprendizaje.

Este ámbito se centra puntualmente en actividades propias de la institución educativa que la hacen distinta de otras creando modelos y conocimientos didácticos, es decir las teorías, modalidades de enseñanza , modalidades de aprendizaje que subyacen a la práctica docente, el

valor y significado del conocimiento, criterios para evaluación de los procesos y resultados. (Cultural, 2002, pág. 175)

Dentro del ámbito pedagógico el maestro realiza procesos de enseñanza, enfrenta el currículo y se relaciona con sus estudiantes y los padres de familia; además impulsa el aprendizaje de la comunidad educativa, motivando a través de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca a los centros educativos como un grupo de individuos relacionados para adquirir un mejoramiento permanente de los alumnos con la meta de formar integralmente y ser parte activa de una sociedad con mejor calidad de vida y amplias oportunidades para el mundo laboral .

Los procesos de enseñanza, desarrollo de proyectos transversales, procesos de investigación, sistemas de evaluación y clima del aula. El mantener acuerdos pedagógicos entre los diferentes miembros de la comunidad educativa, nos abre al dialogo entre grado, áreas, niveles, propiciando un manejo adecuado de los tiempos y recursos destinados al aprendizaje. (Delords, 1999, pág. 133)

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación

En el ámbito de la planificación del proceso docente educativo corresponde con la determinación de los objetivos y los contenidos; la organización, con la precisión de las posibles formas, medios y métodos a emplear; la regulación, dirección con la adecuación operativa del proceso; y el control con la determinación del grado en que, en el desarrollo, se acerca al objetivo, el aprendizaje y formación del escolar y su rectificación.

La planificación es, desde el punto de vista didáctico, la determinación del objetivo o de los objetivos del sistema docente que se está estudiando: tema, asignatura, disciplina, año, grado, carrera o tipo de proceso educativo. Planificar e concretar, en un lenguaje pedagógico, la exigencia social, la necesidad social a formar en los estudiantes, del que se deriva el conjunto de contenidos a asimilar por el estudiante.

La organización, derivada de la planificación, es una función que determina la estructura, el orden del proceso docente educativo. Se organiza, primero que todo, el contenido a asimilar, e conjunto conocimientos y habilidades que el estudiante debe aprender. Se organiza el dominio de habilidades generalizadora en cuyo contexto aparecen los conocimientos. Esta es la organización interna de los procesos docente educativo. La organización del proceso se manifiesta mediante un sistema de clases que tiene una determinada tipología.

En correspondencia con lo planificado, con el objetivo, se determina cual es el tipo de clase que mejor se adecua a la etapa inicial del desarrollo del proceso y cuales le deben suceder. Las formas organizativas del proceso docente educativos una de las manifestaciones externas y organizativas del proceso.

El proceso docente educativo existe, como cualquier objeto, en el espacio y en el tiempo, sus formas de existencia. Su organización implica como ordenar las relaciones que se producirán entre los estudiantes y entre estos y el profesor. Así la actividad docente puede ser individual o en grupos y este último en pequeños o grandes colectivos. La tipología de clases y la tipología de grupos se organizaran correspondientemente.

El tiempo es un factor organizativo vital para garantizar o planificado, el objetivo; de acuerdo con la significación relativa de este, el profesor dedicara un mayor o menor volumen de tiempo al desarrollo de la habilidad, a la asimilación del conocimiento, de cada unidad organizativa.

La función administrativa fundamental del proceso docente educativo es la dirección en el desarrollo del mismo. El proceso, en su dinámica, en su movimiento, es el que garantiza arribar el objetivo; la organización es una ayuda para lograrlo, pero no es un esquema rígido que encasille de un solo modo a dicha dinámica. La vida en su riqueza, puede hacer variar lo organizado. En ello radica la maestría pedagógica.

El desarrollo del proceso se garantiza mediante la utilización dinámica de un conjunto de métodos y procedimientos de aprendizaje y enseñanza, que establece una estructura muy flexible de acciones y operaciones por parte de los alumnos y el profesor.

En el desarrollo del proceso docente educativo se manifiesta su contradicción fundamental y en aras de lograr la motivación y el interés del escolar, el maestro puede y debe alterar la organización inicial, e incluso el objetivo aproximado de cada actividad docente para alcanzar el objetivo del tema planificado.

El control ira de la mano a la planificación; es la función administrativa del proceso que va determinando regularmente el grado de acercamiento de los estudiantes al objetivo propuesto. El control sumido en el desarrollo del proceso es función del mismo y es la característica que permite su retroalimentación para modificar la organización previamente establecida.

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación

Cuando analizamos la gestión del liderazgo, también estamos hablando de la motivación pues en los dos casos se hace referencia a la administración en donde las estructuras organizadas crean roles, aunque es necesario reconocer que puede existir motivación y liderazgo en grupos completamente desorganizados, (Alves, 2010), define el liderazgo como “el arte o proceso de influir sobre las personas para lograr que se esfuercen de buen agrado y con entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo” (pág. 367).

Esta concepción de liderazgo ratifica lo señalado; el liderazgo y la buena comunicación están estrechamente interrelacionados. Las motivaciones deben ser identificadas por los líderes, quienes, además de responder a ellas, deben fomentarlas mediante un adecuado clima organizacional.

Los líderes en el ámbito educativo deben ayudar al grupo al cumplimiento de objetivos mediante la aplicación máxima de sus capacidades, se colocan frente al grupo para facilitar el proceso y los inspiran para que logren las metas organizacionales.

Para (Montalvo, 2008), el líder “es una persona reconocida por todos como más eficiente para ejercer sobre los demás individuos de la comunidad educativa, cierta influencia, mediante estímulos adecuados conducen a la ejecución de los propósitos del grupo” (pág.141)

Aunque resulta difícil comprobar, el profesor Noel Tichy de la Universidad de Michigan estima que el 80 % del crecimiento de liderazgo se deriva en la experiencia en el trabajo, mientras que un 20% se puede adquirir mediante la capacitación y el estudio.

En todo caso el ámbito del liderazgo tiene componentes importantes, que para (Gelabert, 2010), son:

Capacidad para usar el poder con eficacia y de como responsable.

Capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y en situaciones diferentes.

Capacidad para inspirar y para actuar en forma tal que desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas (pág.534).

El líder educacional, de cualquier nivel, requiere una preparación básica sobre administración educativa, clara conciencia profesional y una concepción rigurosa del cumplimiento de sus funciones; pero además ha de ejercer una autoridad que inspire confianza al personal docente, administrativo y de servicio, así como a los estudiantes y padres de familia, expresada por estos mediante el respeto a las normas, la buena comunicación y satisfacciones en el cumplimiento de sus labores.

Quien dirige una institución educativa debe constituirse en el líder capaz de conducir al grupo al cumplimiento de objetivos concretos, mediante la motivación para la participación total de los miembros que conforman la organización, evitando la anarquía, fomentando el compañerismo, estimulando la creatividad y la autorrealización, aplicando como método de discusión la crítica y la autocrítica. Para el efecto, entre otras, el líder educativo debe tener las siguientes características: Espíritu de equidad, iniciativa, eficiencia, rectitud profesional, capacidad para investigar y desarrollar procesos administrativos, compartir responsabilidades y capacidad para cumplir normas. (Frigerio, 1992, pág. 183)

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

1.3.1. Definiciones de estrategias

La estrategia es la determinación del propósito o la misión y los objetivos básicos a largo plazo de la institución y adopción de cursos de acción y asignación de los recursos necesarios para lograr estos propósitos.

Se entiende como una guía de acciones que hay que seguir. Son conscientes, claras e intencionales y dirigidas a un objetivo que es el relacionado con el aprendizaje. Una estrategia aliada a buenas técnicas será capaz de llevar a cabo óptimos procedimientos. Las estrategias son encargadas de establecer lo que se requiere para resolver una tarea, así mismo delinea las técnicas más convenientes a usar, controla y toma decisiones posteriores en función a resultados.

Una estrategia en sentido amplio encierra la idea de un esquema general a través del cual se obtiene información, se utiliza esa información y se evalúa. Por tanto, actuar estratégicamente implica diagnosticar, trazar acciones para solucionar problemas derivados del diagnóstico y evaluar los resultados para redirigir las acciones. (Herrera E. , 2008, pág. 228)

Las estrategias se consideran como una guía de las acciones que hay que seguir, pero no impuestas desde afuera sino aunadas a un proceso de reflexión sobre cuándo y por qué es útil

determinado procedimiento, sus ventajas y desventajas, etc. Para esto se impone que el propio alumno planifique su actuación, controle el proceso mientras resuelve la tarea y valore la manera en que ha llevado a cabo el mismo aspecto pocas veces planteado a los alumnos, para que ellos mismos intervengan en su aprendizaje.

Como puede verse ser estratégico no sólo está referido a cuestiones de planeación, sino que se trata de una constante toma de decisiones por parte del alumno y por supuesto del profesor que le permita ir comprendiendo lo que va haciendo. Una buena estrategia de aprendizaje debe transitar por preguntas como las siguientes: ¿Para qué es útil lo que voy a hacer?, ¿Con qué conocimientos cuento para hacerlo?, ¿Qué conocimiento voy a obtener?

La respuesta a estas preguntas no debe circunscribirse sólo a los conocimientos declarativos, o sea, aquellos que podemos memorizar y declarar, pero que tal vez no sepamos qué hacer con ellos, por lo que es necesario un conocimiento reflexivo. El conocimiento reflexivo es ya estratégico, toda vez que puede usarse en circunstancias y contextos diferentes.

De ahí que cualquier planeación estratégica debe transitar por la determinación de hacia dónde queremos ir y para qué, con qué fortalezas contamos, qué podemos concretar en niveles de ayuda, las acciones de ejecución o realización concreta, el análisis de los resultados, lo positivo y lo negativo de esos resultados, todo con la finalidad de reiniciar un proceso de gravitación sobre las debilidades para ir en la búsqueda de mejores resultados en nuestros alumnos. (García, 2008, pág. 217)

1.3.2. Tipos de estrategias

1.3.2.1. En la gestión legal

La constitución política de nuestro país (Constitución de la República del Ecuador, 2008), establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado” (pág. 59), y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Para establecer que es una educación de calidad necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Adicionalmente, un crédito clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que de las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que generen contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Las estrategias legales apuntan alcanzar los estándares de calidad educativa siendo correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo. Cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refiere al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno desde desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Las estrategias aspiran a conseguir los siguientes estándares: Ser objetivos básicos comunes por lograr, estar referidos a logros o desempeños observables medibles, ser fáciles de comprender y utilizar, Estar inspirados en ideales educativos, estar basados en valores ecuatorianos y universales, ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana, presentar un desafío para los actores instituciones del sistema.

Las estrategias legales tienen el principal propósito de conseguir estándares de calidad apoyando, orientando y monitoreando la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrece insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Así pues se debe proveer de información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.

Proveer información a los actores del sistema educativo para que otros puedan determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, como deber ser un buen docente y un buen directiva, y como debe ser una buena institución educativa; realizar procesos de autoevaluación.

Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentos en los resultados de la evaluación y autoevaluación.

Proveer información a las autoridades educativa para que estas puedan diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo; ofreciendo apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo; ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación; crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones; realizar ajustes periódicos a libros, textos, guías pedagógicas, y material didácticos; mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales dela educación, tales como el concursos de méritos y oposición para el ingreso al ministerio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentoras; informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo. (Santillana, 2013, pág. 248)

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Las estrategias ella gestión de planificación surgen con la necesidad de proponer el objetivo y meta de aprendizaje, escogiendo los conocimientos previos que son necesarios para plasmar o llevarlos a cabo , sin olvidar el factor tiempo, programando un calendario de ejecución, tomando siempre en cuenta el tiempo que requiere para concretarlo.

Es vital que como estrategia antes de trazar una planificación, tengamos en claro la capacidad de los alumnos siempre dando apertura a estrategias alternas en caso que las otras no sean eficaces por lo tanto la evaluación de la panificación antes y después de la puesta en práctica será vital.

El currículo plantea estrategias de aprendizaje frente a las exigencias sociales siendo un proyecto educativo que conduce y condiciona el desarrollo del proceso educativo, este determina a donde debemos ir y establece los prerrequisitos y requisitos para alcanzar el aprendizaje eficiente y eficaz.

Estrategias para su estructuración:

- Información sobre la realidad tanto en el desarrollo del niño como en las tendencias teóricas, la realidad socioeconómica y el nivel de desarrollo cultural.
- Hacer un diagnóstico y evaluación de las necesidades para detectar los problemas, expectativas, experiencias e intereses considerando que las necesidades aportan elementos que justifiquen el currículo y le dan significado a la elaboración del mismo.
- Establecer prioridades tomando en cuenta los objetivos
- Constituir un marco de referencia para organizar el proceso educativo en base a objetivos con profunda reflexión y análisis.
- Selección apropiada y cuidadosa de los contenidos para dar respuesta a lo que se plantea.
- Plantear formas de trabajo y organización de estrategias de enseñanza
- Garantizar el conocimiento de la planificación curricular por parte de los docentes, capacitándoles continuamente.
- La evaluación permanente ya que la planificación es un proceso sistemático y dinámico que ayuda a tomar nuevas alternativas y principios, con distintos enfoques y concepciones.

En si la planificación curricular implica una fase preliminar de desarrollo donde se toman las decisiones concretando el planteamiento, la implementación, el desarrollo y la evaluación donde se plasmaría el desarrollo y el aprendizaje de los alumnos.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

En la gestión de aprendizaje se describe los logros que deberían alcanzar los estudiantes en determinada área, grado o nivel. Comprenden el proceso de desarrollo de capacidades, entendimientos y habilidades que se van profundizando y ampliando desde niveles más simples a más complejos.

Para Esteban Monereo una estrategia de aprendizaje es:

“un proceso de toma de decisiones consistentes e intencionales en las cuales el alumno elige y recupera, de manera coordinada, los conocimientos que necesita para cumplimentar una determinada demanda, un objetivo, dependiendo de las características de la situación educativa en que se produce la acción” (Monereo, 2014, pág. 117)

Para propiciar que los alumnos desarrollen estrategias de aprendizaje resulta importante tener en cuenta las características de cada situación concreta del PEA (proceso de enseñanza-aprendizaje) y tener claro que el alumno es capaz de emplearlas cuando es capaz de ajustar lo que piensa y lo que hace a las exigencias de una actividad o tarea encomendada. Esas exigencias parten de los objetivos específicos que se persiguen y de la función productiva o conjunto de actividades que llevarán a la consecución de esos objetivos. (Cruz, 2008, pág. 105)

Dentro de la gestión del aprendizaje, el docente debe tomar en cuenta la variabilidad cognitiva de los sujetos ya que todos aprendemos de diferente manera. Ciertamente la atención y concentración es un tema primordial donde el docente debe preparar estrategias simples pero prácticas para alcanzar una óptima gestión de aprendizaje. Estas estrategias de concentración son de tipo constructiva y pueden darse de manera continua para indicar a los alumnos que las ideas deben centrar sus procesos de atención, codificación y aprendizaje y para esto se debe tomar haciendo preguntas para llegar al tema central, usar palabras claves o pistas usando herramientas y recursos visual.

Promover estrategias para enlazar los conocimientos previos y la nueva información que se va a enseñar.

Enseñar a los alumnos a que pueden ser autónomos en su aprendizaje y a la vez autor regulador.

Fomentar la capacidad de reflexión, aprendiendo a aprender;

- Querer: es un acto voluntario
- Poder: es un acto de libertad
- Saber: es un acto de capacidad.

Una actuación estratégica de aprendizaje es cuando el alumno emplea una estrategia y este a su vez es capaz de ajustar a su comportamiento. (Vila, 2008, pág. 252)

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y comunicación

Para que un individuo pueda alcanzar el éxito en actividades sociales que requieran de líderes o conductores, investigadores tales como W. Bennis y B. Nanus reconocen que se debe contar con una inteligencia emocional que disponga, entre algunos de ellos, de ciertos potenciales como: energía, visión, aptitud para poder alcanzar las metas en forma exitosa, equilibrio emocional, iniciativa, integridad, carácter moral, capacidad de liderazgo.

Para liderar se debe conocer la organización en la que se desempeña y prestarle atención, así como también tiene que manifestar interés en otros aspectos de su vida personal y familiar. Debe

establecer asimismo, un equilibrio en sus sentimientos, un autocontrol en sus estados de ánimo, además de cuidar que sus pensamientos y sentimientos pasajeros no influyan sobre su conducta frente a otras personas. En definitiva, debe poseer un alto coeficiente de inteligencia emocional para alcanzar el éxito.

Si nos preguntamos por qué es preciso que un líder reúna todas estas condiciones, la respuesta estaría relacionada con la idea de que la gestión de liderazgo encierra aprender administrar la inteligencia emocional así se evidenciara resultados óptimos manejados con madurez en sus acciones y las mismas les permiten organizar la toma de decisiones, la comunicación abierta y franca, las relaciones de confianza, el trabajo en equipo, lealtad con los actores institucionales, la creatividad, la innovación y las decisiones referidas a los avances técnicos y estratégicos.

Esta Gráfico que además gestionara adecuadamente la comunicación surge a partir de la interacción con su grupo, el líder es entonces un integrante del grupo que ayuda al resto a superar sus dificultades. Se encarga, a su vez, de coordinar los esfuerzos de su grupo en función de los objetivos generales, a fin de garantizar que el mismo opere unitariamente sobre el ambiente y lo modifique.

Por otra parte, podemos reconocer, a partir de los clásicos modelos de jefatura, diferentes clases de líderes. Al respecto la sociedad moderna también es un ámbito en el que existen los denominados líderes de opinión o intelectuales orgánicos que, sin desempeñar roles de gestión propiamente dicha, influyen en forma notoria en la sociedad. (Ostrovsky, 2006, pág. 98)

Bajo este punto cabe tomar en cuenta que un buen líder involucra activamente en un proceso de comunicación a sus estudiantes dándoles cabida a tratar temas que requieren de indagación, exploración, y razonamiento, empleando estrategias y técnicas que se ajusten al nivel de desarrollo de sus estudiantes y gradualmente los lleve a niveles de confianza y conocimiento superior.

El buen sentido del humor en clase, contribuye a que exista un desarrollo de buenas relaciones personales creando una situación positiva con ambiente favorable donde promueva la participación y resolución de conflictos.

El líder será quien con el ejemplo y empatía mostrándose interesado por comprender a su grupo de estudiantes vivenciando y ejerciendo altos valores de convivencia, a la vez propicia oportunidades para que los alumnos cumplan las normas y mejoren sus relaciones sociales.

Un profesor tradicional hoy por hoy se verá impedido de desarrollar una gestión de liderazgo ya que los cambios cuantitativos y cualitativos se dan como producto del proceso de universalización

por lo tanto debería indagar más en información actualizada sobre temas pedagógicos y siempre estar dispuestos a comunicar una propuesta para cambios que inspiren a la innovación enfrentando con optimismo los desafíos del futuro.

La educación requiere de importantes cambios pero para que esto suceda es vital el cambio primero en los docentes. Por ello surge la necesidad de gente líder que estén aptos de concientizar conductas y actitudes de sí mismos y frente a sus alumnos dejando a un lado por supuesto el autoritarismo, la violencia el sarcasmo sino más bien asumir con dedicación, disciplina y vocación en este gran compromiso transformador. (Santos, 2013, pág. 285)

CAPITULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La investigación propuesta es de tipo científica exploraría, mediante la cual se recurre a la observación de los elementos más importantes del objetivo de esta investigación, donde la observación directa, la entrevista y el cuestionario direccionarán la pautas para la interpretación de resultados y determinar el desempeño docente de los profesionales del Preescolar Los Pinos-Intisana. Los datos referenciados son cuantitativos, por cuanto se usa cantidades numéricas para medir la frecuencia, la importancia y el conocimiento acerca de una actividad dada. Y dicha investigación mantiene el carácter de exploratoria ya que se va a realizar una exploración inicial en un momento específico, no se trata de dar una explicación, sino que se trata de recoger e identificar una serie de antecedentes generales respecto al tema investigado. Además es descriptiva por qué se puede indagar los niveles de una o más variables en una población dada. Este tipo de investigación facilita la explicación y caracterización de la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje. De tal manera que haga posible conocer el problema de estudio, tal cual se presenta en la realidad de la institución.

2.2. Contexto

La investigación se realizó en el Preescolar Los Pinos-Intisana, este preescolar se encuentra ubicado al norte de la ciudad de Quito en el Pinar Alto CN 40 - 147, en la provincia de Pichincha. El Preescolar es el centro de educación inicial de los Colegios Los Pinos (mujeres) y del Colegio Intisana (varones). Brinda educación de calidad, creativa e innovadora, además llevan la vanguardia en la aplicación del proyecto de Aprendizajes Tempranos en el Ecuador y cuenta con programas de Estimulación Temprana de las inteligencias múltiples y de la inteligencia emocional para niños desde 1 año 8 meses a 5 años.

El Preescolar en un inicio fue llamado “El Pinar de los Pinos” y fue creado gracias a la propuesta de un grupo de padres de familia, preocupados por la formación integral y personalizada de sus hijos e hijas, inspirados en los valores y principios morales, los mismos que ayudarían a la adquisición de una conciencia moral , y que la educación y formación de sus hijos no se remita a una simple instrucción o desarrollo de su inteligencia en los diferentes campos del aprendizaje, sino también su formación ética moral y social, conectado directamente con la formación de la voluntad y haciendo un buen uso de su libertad.

El preescolar dio inicio de sus funciones el 23 de octubre de 1984. “El Pinar de los Pinos” pertenece a la “Corporación para el Desarrollo de la Educación: COPADE”, fundada en el año de 1966, cuyo objetivo ha sido y será el de elevar el nivel humano, científico, y espiritual de todos los alumnos y sus familias.

En la actualidad cuenta con dos amplios Campus para niños y niñas de 18 meses a 3 años (Maternal, Guardería) y de 3 a 5 años (Pre kínder, Kínder y 1ero. de Básica). Desarrolla el Proyecto A.T. Sapiens, que promueve por medio de estrategias educativas de vanguardia, una educación personalizada, completa y coherente que proporciona cimientos sólidos para afrontar con éxito los estudios de la educación Básica y del Bachillerato.

En el proceso de desarrollo, los niños después de culminar la educación preescolar y al cumplir los 6 años (es decir, en 2do. de Básica), los niños y niñas pasan a los Colegios respectivos para chicos y chicas, bajo el exitoso modelo internacional de Educación Diferenciada.

El preescolar Los Pinos-Intisana es una institución privada de clase media alta con cerca de 200 estudiantes. Cuenta con recursos innovadores, amplias áreas de espacios verdes y aulas especiales equipadas con tecnología, un centro de apoyo pedagógico, y un equipo docente bilingüe altamente calificado, servicio de lunch, transporte y escuela para padres.

2.3. Participantes

Cuenta con la participación de 5 docentes de la Institución Educativa, 4 docentes de Kínder (5 años) y una docente de Pre kínder (4 años). Las docentes son de sexo femenino y permitieron el ingreso a sus aulas y realizar las investigaciones en 4 periodos de clase. Quienes colaboraron ampliamente con las evaluaciones, como con las observaciones realizadas. Las docentes investigadas son todas profesionales con títulos en educación infantil de tercer nivel, además tienen entre 3 y 8 años de experiencia laboral docente. Su modalidad de trabajo es presencial, y su relación laboral es por contrato.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

Los métodos utilizados en la investigación son los siguientes:

Método descriptivo que según Alberto Cajas (Cajas, 2010), “permite explicar y analizar el objetivo de la investigación” (pág. 90), se utilizó a través de exposición y narración de hechos que se observaron, charlas con las docentes y análisis de los cuestionarios de autoevaluación de desempeño docente y los registros de observación realizados

Para Francisco Herrera (Herrera F. , 2012), el método analítico “permite analizar cada una de las partes del desempeño docente asociando a juicios de valor y conceptos” (pág. 17), este concepto expresa que se debe determinar la estructura del desempeño docente.

El Método hermenéutico citado por (Marchesi A. , 2013), “permite recolectar e interpretar la bibliografía al momento de elaborar el marco teórico” (pág. 21).

2.4.2Técnicas

Para la recolección y el análisis de los datos se utilizó las siguientes técnicas:

- La lectura según (Morales, 2012), “Permite conocer los conceptos investigativos de un problema” (pág. 45). La lectura dentro de la presente investigación permitió entender los diferentes conceptos y teorías sobre el tema investigativo.
- Para (Herrera E. , 2008), la observación consiste en “recibir conocimiento del mundo exterior a través de nuestros sentidos o el registro de información por medio de herramientas e instrumentos científicos” (pág. 199). La observación permitió ingresar a las aulas a observar el trabajo de las maestras con los niños, con recursos auxiliares como las fotografías y fichas siendo esta una herramienta que ayudo a obtener datos sobre la práctica del docente en el aula y de esta manera construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso enseñanza aprendizaje.
- La encuesta según (Alves, 2010), es: Conjunto de preguntas especialmente diseñadas y pensadas para ser dirigidas a una muestra de población, que se considera por determinadas circunstancias funcionales al trabajo, representativa de esa población, con el objetivo de conocer la opinión de la gente sobre determinadas cuestiones corrientes y porque no también para medir la temperatura de la gente acerca de algún hecho específico que se sucede en una comunidad determinada y que despierta especial

atención entre la opinión pública y que capaz requiere de la realización de una encuesta para conocer más a fondo cuál es la sensación de la gente y así proceder. (pág. 27).

- Por medio de una encuesta se permitió que las docentes investigadas realicen una autoevaluación de su desempeño docente. Este cuestionario fue previamente elaborado con preguntas concretas que permitieron conocer sobre la formación de los docentes, sus años de experiencia profesional, la práctica pedagógica, el desempeño docente en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje del liderazgo y de la comunicación.

2.4.3 Instrumentos

Como instrumentos se utilizó un cuestionario de autoevaluación docente en cuatro ámbitos de la gestión y un registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

El cuestionario

Fue elaborado tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación. El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

La primera parte identifica datos de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).

La segunda parte corresponde al cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos: Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente. Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión. Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

La gestión legal: evalúa el nivel de frecuencia, importancia, y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.

La gestión de planificación institucional y curricular: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.

La gestión de aprendizaje: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.

El registro de observación

Fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación. El objetivo del registro de observación 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. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión según (Rosas, 2012): “el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel del desarrollo” (pág. 21).

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

En esta investigación participaron, mi persona como ejecuta del proyecto, cinco docentes del preescolar los Pinos Intisana, la docente de titulación Mgs. Leslye Eras Gallegos y el equipo de investigación de la UTPL.

2.5.2. Institucionales

Las aulas y los patios del preescolar fueron el lugar en donde se realizaron las observaciones, donde se denotó por medio de la observación el desempeño de los docentes.

2.5.3. Materiales

Se utilizaron copias en blanco y negro tanto del cuestionario de autoevaluación como de las fichas de registro para la observación. También se utilizaron lápices, esferos y una cámara fotográfica.

2.5.4. Económicos

Se utilizó el siguiente presupuesto

Recursos	Valores (Dólares)
Material oficina	\$ 25.00
Impresiones	\$ 10.00
Copias	\$ 3.75
Servicio de internet	\$ 25.00
Servicios de computación	\$ 25.00
Memory flash	\$ 15.00
Alimentación	\$ 300.00
Transporte	\$ 120.00
Varios	\$ 50.00
TOTAL	\$ 573.75

2.6. Procedimiento

Se seleccionó el establecimiento “Preescolar Los Pinos-Intisana” como centro de investigación, donde se aplicó el cuestionario para determinar el desempeño de los docentes y el registro de observación que valide dicha información, se ingresó y tabuló los datos por medio de Excel. El análisis y discusión de resultados se encuentra descrito en el siguiente capítulo.

Luego se encontró el nudo crítico del presente fenómeno investigativo que determino un muy buen desempeño profesional, luego se redactó las conclusiones y recomendaciones y finalmente para cumplir con el objetivo de la investigación se elaboró la propuesta.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

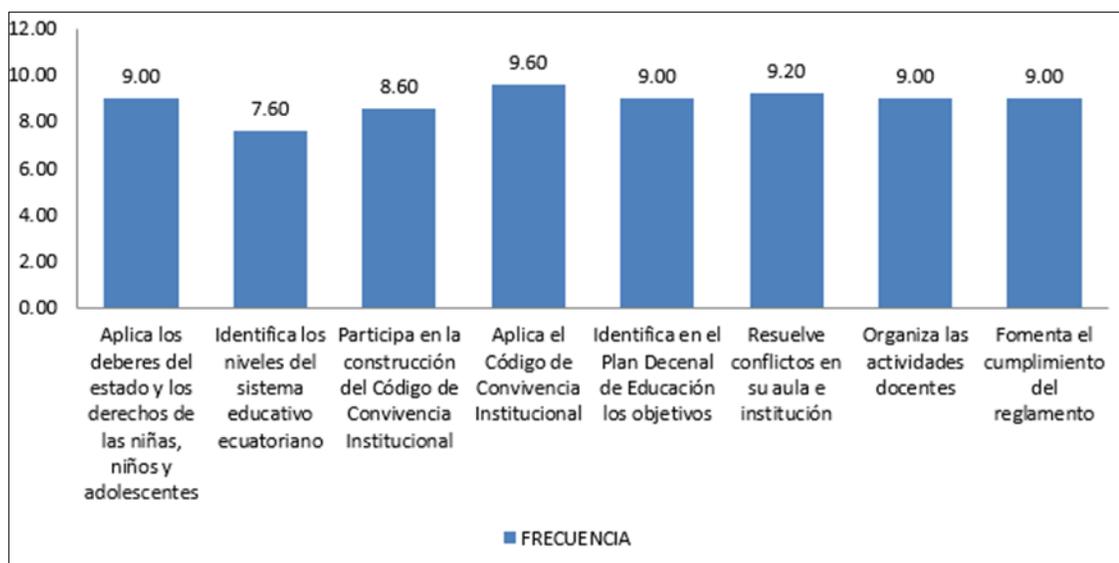
Tabla 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7.60	76%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8.60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.00	90%
	TOTAL	71.00	
	PROMEDIO	8.88	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra altamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, pero realizando un análisis

comparativo con respecto a la frecuencia de aplicación en el punto 1.2 (identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano) obtuvo una frecuencia del 7.60, mientras que el indicador 1.3 (participa en la construcción del código de convivencia institucional) alcanzo una frecuencia de 8.60, puntuaciones que se presentan menores en comparación a las demás, frente a lo expuesto se deduce que el docente evaluado considera en su mayoría, los procesos de la gestión legal, pero actualmente por los cambios y modificaciones que se han realizado en el sistema educativo ecuatoriano, es deber de la institución y de los docentes solicitar la actualización de los reglamentos dado por el Ministerio de educación, más aun siendo parte del eje de la comunidad educativa, lo que exige estar al tanto de las modificaciones para estar seguros de realizar un trabajo legal y de calidad y según el nuevo marco legal, pero en especial la LOEI en su reglamento se definen mecanismos que permiten lograr que los propios centros educativos y los actores del sistema educativo se conviertan en principales agentes del cambio con mecanismos de participación creando planes de mejora para alcanzar los estándares de calidad educativa.

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

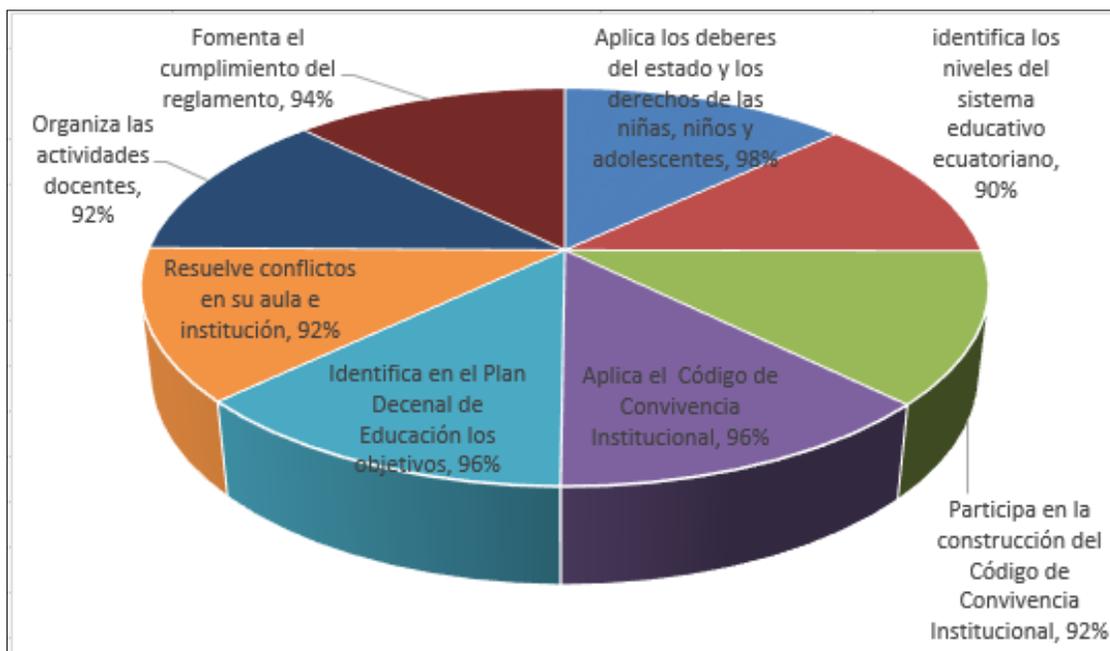
Tabla 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.60	96%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.40	94%
	TOTAL	75.00	
	PROMEDIO	9.38	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra satisfactoria en su mayoría, otorgándole nivel de importancia aceptable del 9.38 a las actividades dentro de la gestión, lo que demuestra que existe un alto índice de predisposición y responsabilidad dentro de su labor y en el momento misma de la práctica, como se establece en el capítulo 4to de los derechos y obligaciones de los docentes en el Marco legal Educativo ecuatoriano donde cita el artículo 11 de las obligaciones, indicando que el docente debe practicar labor cumpliendo con las disposiciones de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008), “la ley y sus reglamentos inherentes a la educación siendo los actores fundamentales para una educación pertinente, y de calidad”. (pág. 83)

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

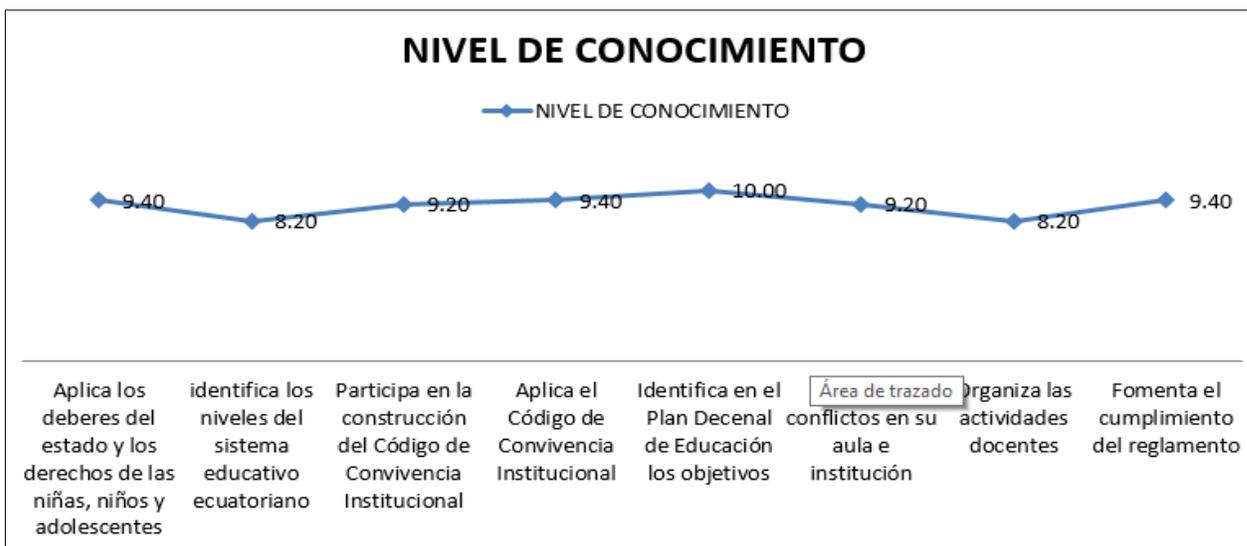
Tabla 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión para su desempeño.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIMI	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8.20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia	9.20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10.00	100%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.40	94%
	TOTAL	73.00	
	PROMEDIO	9.13	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado demuestran un nivel de conocimiento alto a nivel general. Únicamente encontré que en el punto

1.7, dada la ambigüedad de criterio lo analice desde el punto de vista de desarrollar actividades para los docentes como talleres o capacitaciones que deben desarrollar dentro o fuera de la institución. De la misma manera fue interpretado el punto antes mencionado por los encuestados, mostrando un nivel de conocimiento del 8.20 por lo tanto se dejó la inquietud para mejorar en cuanto a la información y propuestas que desean plantear sobre el desarrollo de un cronograma de actividades tanto de capacitación docente como en actividades de integración y esparcimiento como bien se plantea en el marco legal de educación en el Ecuador.

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

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

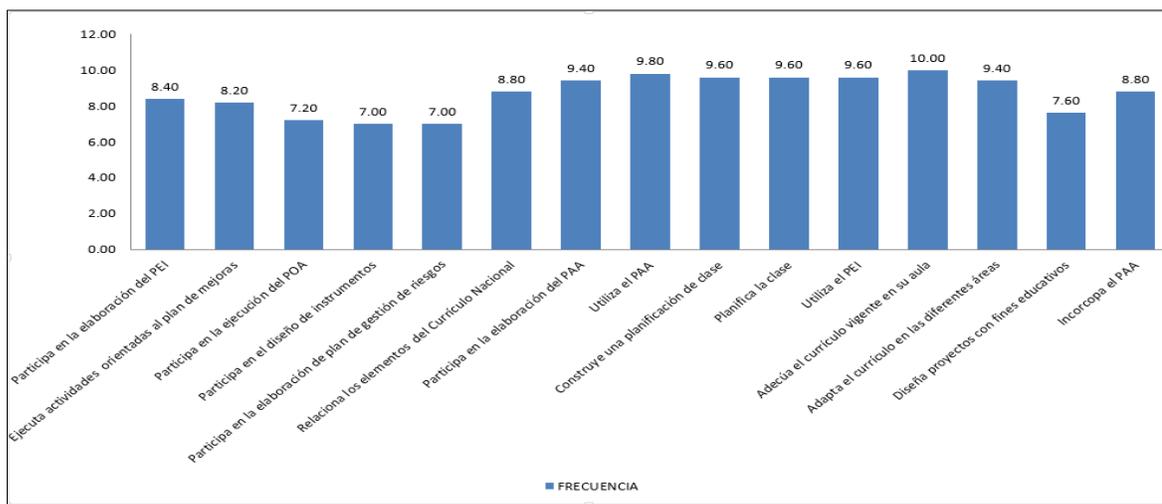
Tabla 4. Niveles de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8.40	84%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8.20	82%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7.20	72%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7.00	70%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7.00	70%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8.80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9.80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9.60	96%
2.10	Planifica la clase	9.60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9.60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10.00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7.60	76%
2.15	Incorpora el PAA	8.80	88%
	TOTAL	130.40	
	PROMEDIO	8.69	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra satisfactorio en la mayoría de los indicadores pero realizando un análisis de los puntos 2.4. (participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos) se obtiene un nivel de frecuencia bajo en relación al resto ya que estos dos ámbitos son realizados o destinados a un grupo personal docente y o administrativo, por lo general solo se les informa a las docentes a través del área de coordinación pedagógica sobre los instrumentos a aplicar y dependiendo de la eficacia en la práctica en lo posterior ellas concluyen que pueden participar en un rediseño de instrumentos lo que a veces tarda o se pierde tiempo con respecto a los puntos 2.5 donde la frecuencia demostró el 7.0 es porque solo un grupo específico es llamado a elaborar el plan y luego se les da a conocer al personal docente, administrativo y de limpieza .

Las enseñanzas como toda actividad exige un cierto nivel de diseño y planificación pero que tan rentable puede resultar dedicar una parte importante de trabajo docente a tareas de revisión de lo programado tratándose del diseño de instrumentos siendo un proceso que no siempre toma la misma forma, sino que, muy por el contrario varia significativamente, ya que comprende de una compleja interacción de variables.

De lo expuesto se deduce que quienes planifiquen en último término la enseñanza deben estar lo suficientemente próximo a la situación del aula como para conocer la peculiar forma en la que siendo los docentes los auténticos responsables de estas.

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

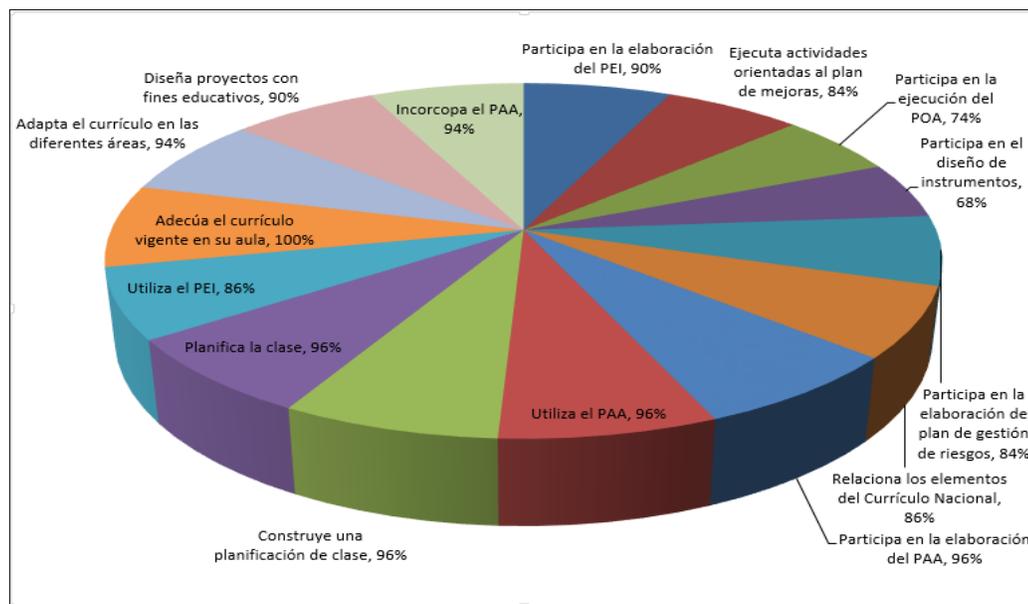
Tabla 5: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.00	90%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8.40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7.40	74%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	6.80	68%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8.60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9.60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9.60	96%
2.10	Planifica la clase	9.60	96%
2.11	Utiliza el PEI	8.60	86%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10.00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9.40	94%
TOTAL		133.40	
PROMEDIO		8.89	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran dentro de un buen nivel de importancia con un total de 8.89.

Analizando el punto 2.4 (participa en el diseño de instrumentos) continua con un nivel bajo del 6.80 en relación al resto ya que como habíamos mencionado antes en la elaboración de los instrumentos solo están determinadas personas al cargo y esto a veces dependiendo de los cambios metodológicos o de recursos didácticos hace variar su aplicación en lo que respecta la eficiencia y eficacia.

Muchas veces se ha visto al proceso y a los instrumentos de planificación únicamente como un registro exigido por las autoridades, pero la idea es que el docente le dé la importancia necesaria y lo interiorice sabiendo que este recurso le ayudara a organizar mejor su trabajo, siguiendo la línea y la organización al conducir los procesos de aprendizaje necesarios para consecución de objetivos educativos.

Analizando el punto 2.12 (Adecuar el currículo a su aula) muestra un 10.10, siendo la más alta hace referencia a que les interesa mucho crear tareas para situaciones imprevistas, como por ejemplo: el ánimo del niño, o alguna situación que deben motivar a la reformulación de la práctica docente cotidiana, precisamente para tener la flexibilidad necesaria se requiere que un plan de acción sea claro y proactivo. Según Guardia (2000, pág. 175) el estudiante aprende de maneras diferentes, por lo tanto es necesario que le ofrezcamos un entorno, y variables para aprender de manera activa e individualizada para discutir y compartir en grupo, construir, progresar y controlar el proceso de aprendizaje e interactuar con el medio.

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

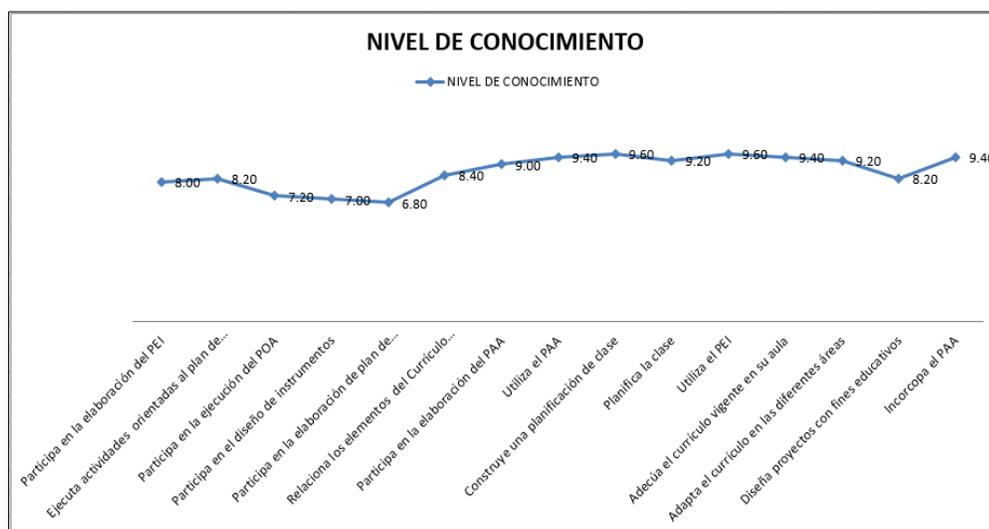
Tabla 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de planificación para su desempeño docente.

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	8.20	82%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7.20	72%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7.00	70%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	6.80	68%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8.40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9.40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9.60	96%
2.10	Planifica la clase	9.20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9.60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8.20	82%
2.15	Incorpora el PAA	9.40	94%
TOTAL		128.60	
PROMEDIO		8.57	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran con un nivel de conocimiento general del 8.75, reflejando así la óptima y adecuada información de las docentes con respecto al ámbito de la planificación.

Cabe indicar que en el punto 2.5 (Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos) alcanzó un nivel de conocimiento del 6.80 siendo el más bajo en comparación, ya que la mayoría de maestras no han sido llamadas a conformar el equipo de elaboración del plan o manual de riesgos, únicamente han recibido un pequeño manual informativo que debieron estudiarlo para luego asistir a una capacitación sobre el tema, entonces aun no tenían muy clara la información. Por otro lado el punto más relevante en nivel de conocimientos está el punto 2.11 (Utiliza el PEI) con un total de 9.60 lo que demuestra que en su mayoría conocen y aplican lo que de modo general compete el proyecto educativo de la institución, fundamentalmente lo que respecta a la visión, misión, valores, objetivos, modelo educativo, metodología etc.

Al momento de construir la identidad institucional, las docentes sienten y saben que tienen la oportunidad de conocer, analizar e intercambiar textos de la constitución y de la LOEI y sus reglamentos para alimentar y orientar la perspectiva estratégica de los cambios deseados para el proceso educativo.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje.

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

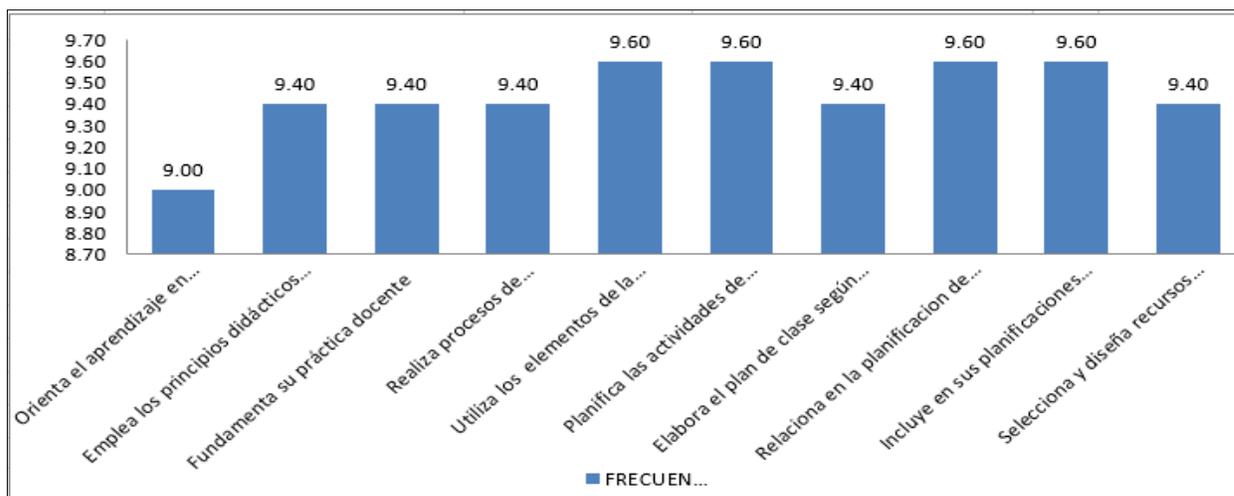
Tabla 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza - aprendizaje

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	9.40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.40	94%
TOTAL		94.40	
PROMEDIO		9.44	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran con un nivel general de frecuencia del 94.40, muestra satisfactoria en todos los puntos sobre la gestión de aprendizaje.

Comparando todos los puntos el 3.1. (Orienta el Aprendizaje en función de conocimiento) se mostró levemente menor el resto con una frecuencia de 9.00 lo que no refleja nada contraproducente para concluir el análisis ya que gracias a que se lleva un control de evaluación sobre el proceso enseñanza aprendizaje a las docente a cargo del área de coordinación pedagógica de la institución, las mantiene dentro de la dinámica del proceso manejando claros los objetivos del porque enseñar, los contenidos o lo que se va a enseñar, los métodos a emplear o como llegar con el aprendizaje, las distintas formas de organización y saber cómo evaluar.

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

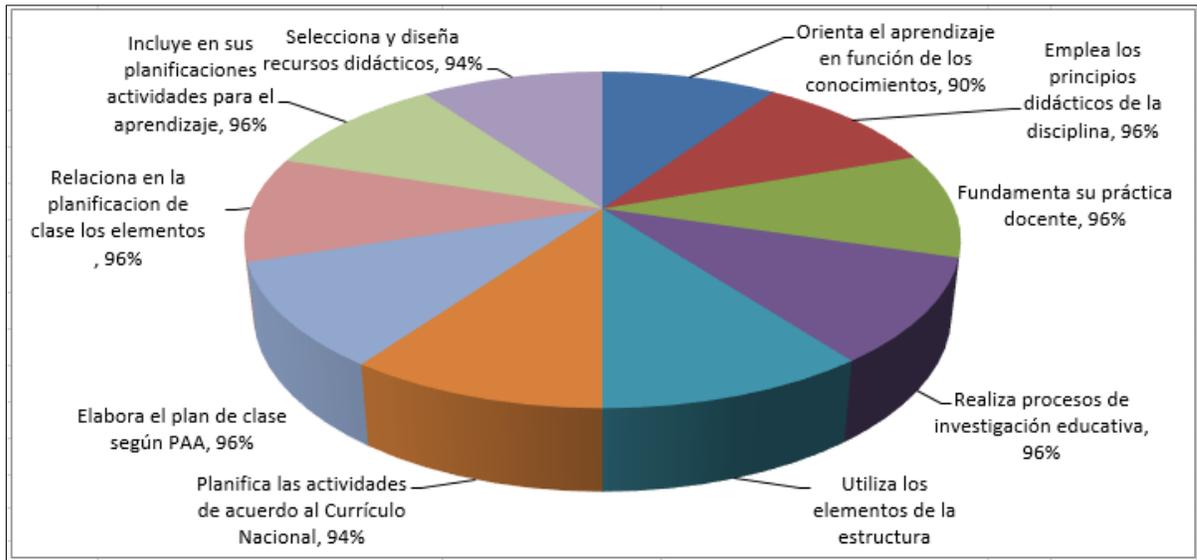
Tabla 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación proceso enseñanza -aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.40	94%
	TOTAL	95.20	
	PROMEDIO	9.52	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran con un nivel general de importancia de 95.20 siendo muy satisfactoria sobre la gestión de aprendizaje y planificación de procesos. Esto demuestra que cada proceso de enseñanza aprendizaje se debe precisar con objetivos y en función de estos el contenido que se trabajara por el docente y los niños. Finalmente concluyo por el punto 3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos) que muestra un nivel de importancia del 9.40 menor en relación al resto ya que las maestras reflexionaron y consideraron que hay que buscar las oportunidades de ayuda o de mejora en la educación, explotando las posibilidades educativas de las Tics no solo como el recurso tradicional que al momento están empleando como son los textos (Preescolar), más bien deben mezclarse los recursos asegurando el aprendizaje del contenido y que lleven al logro del objetivo pero para aquello el docente debe comprobar que el recurso utilizado esté logrando realmente su propósito, pues de lo contrario tendrán que hacer reajustes o sustituirlo. Por este motivo pienso que ellas deben estar al pendiente de percibir los resultados sobre la aplicación del recurso, por otro lado aun cuando deban ajustarse al libro de trabajo que usan los niños, es importante que diseñen más recursos para alternar con el verdadero propósito de crear expectativa y no dar cabida a la monotonía .

Isidoro Gallegos afirma que los Preescolares aprenden mejor cuando interactúan y se involucran en los procesos de manera activa.

El material didáctico enriquece el ambiente educativo pues posibilita que el educador ofrezca situaciones de aprendizaje entretenidas y significativas para el párvulo, estimulando la interacción entre pares y por lo tanto desarrollando habilidades sociales, permitiendo que el niño resuelva problemas, se plantee interrogantes, se anticipe a situaciones y haga nuevas exploraciones y abstracciones (Gallego, 2014, pág. 117)

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

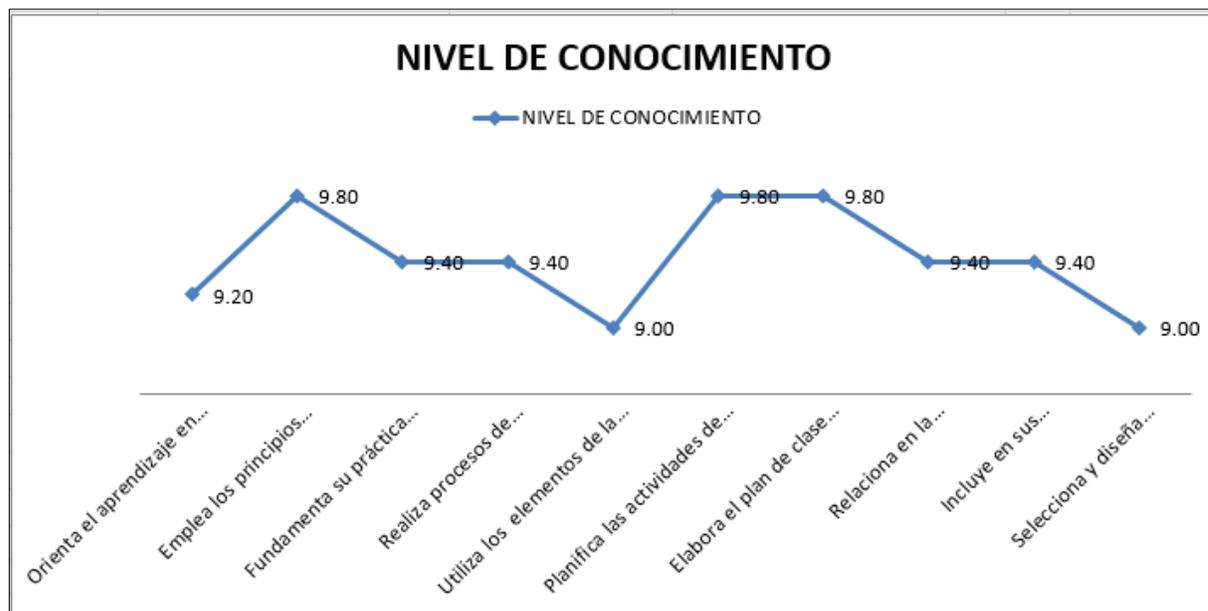
Tabla 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.00	90%
	TOTAL	94.20	
	PROMEDIO	9.42	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado muestra un nivel general de conocimiento altamente satisfactorio de 94.20 dado a que hoy por hoy se exige enfocar la enseñanza como un proceso de orientación del aprendizaje donde se tenga bastante conocimiento para crear las condiciones para que los niños se apropien de conocimiento, desarrollen habilidades, formen valores y adquieran estrategias que les permitan activar y resolver problemas. Para concluir es importante el conocimiento y manejo de los métodos de enseñanza aprendizaje que últimamente son reconocidos por la didáctica para emplearlos como parte de la gestión que plantea aprender mediante la solución de problemas, en base a proyectos, dramatizaciones, discusiones, dinámicas y el aprendizaje colaborativo dentro y fuera del aula.

Esteban Monereo dice que las estrategias docentes son válidas en su totalidad en un momento y contextos específicos. La diferencia de estudiantes, profesores, materiales y contextos obligan a cada maestro a ser creador y conocer estrategias y métodos de enseñanza aprendizaje. (Monereo, 2014, pág. 69)

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 enseñanza - aprendizaje. (INICIO)

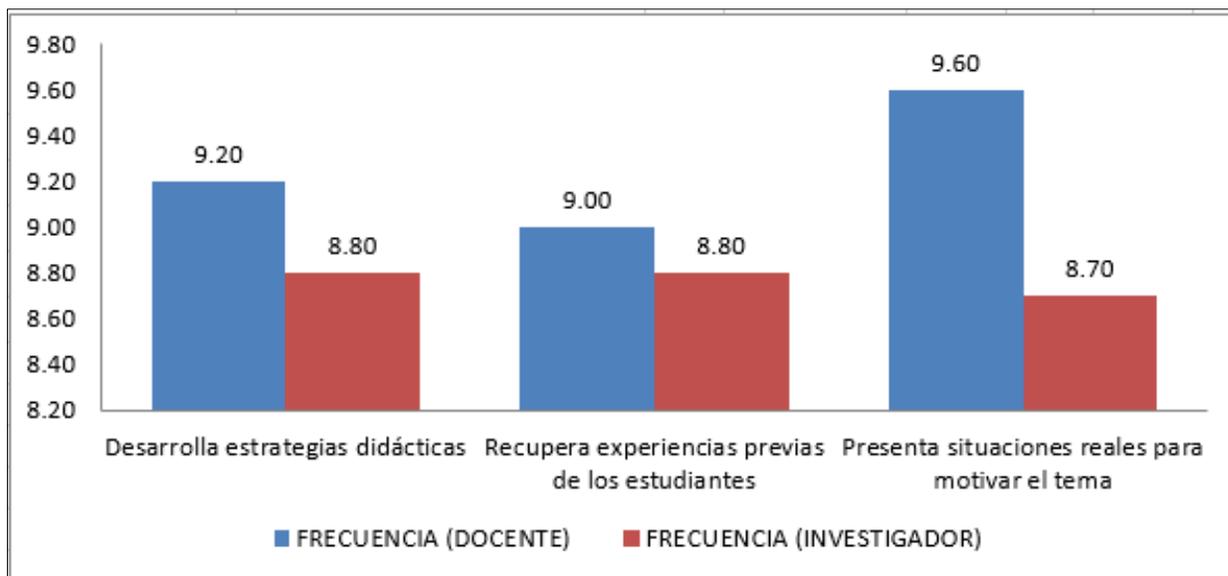
Tabla 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje (INICIO).

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.20	8.80	92%	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.00	8.80	90%	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.60	8.70	96%	87%
	TOTAL	27.80	26.30		
	PROMEDIO	9.27	8.77	93%	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Gráfico 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 enseñanza - aprendizaje (INICIO).



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a las docentes, muestra un nivel de frecuencia general del 9,27 que por otro lado en el análisis de la investigación muestra un 8.77 siendo la más baja en comparación a la percepción del docente sobre todo en el punto 3.11.3. (presenta situaciones reales para mostrar el tema) ya que al inicio de la clase la motivación muchas veces venían de situaciones que anticipaban la realización de la actividad del libro de trabajo de los niños pero no siempre estas actividades reflejan situaciones reales donde el niño se logre identificar o asociar para comprender y abrirse al tema.

Por lo tanto aun que en ese punto se haya mostrado una diferencia de criterio, las docentes están dispuestas muchas veces a trabajar para variar las actividades extrayendo temas que se asocien con la actividad del libro pero que a la vez sea diferente.

Las investigaciones sobre la enseñanza indican que la motivación es un elemento que tiene una gran importancia en el proceso docente educativo ya que crea y estimula el interés del estudiante por profundizar sus conocimientos en base a la asociación y la curiosidad.

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

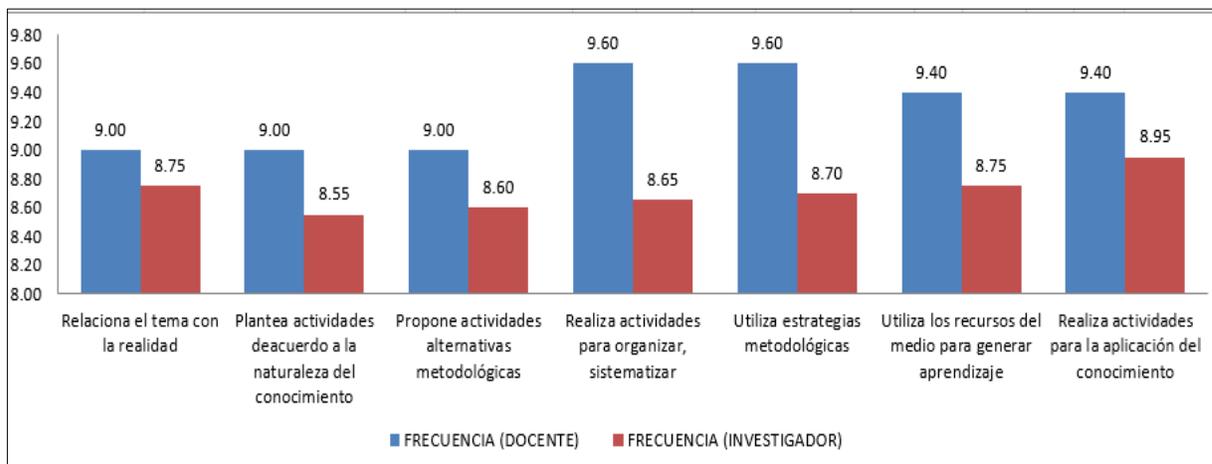
Tabla 11. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (DESARROLLO)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.00	8.75	90%	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.00	8.55	90%	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.00	8.60	90%	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.60	8.65	96%	87%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.60	8.70	96%	87%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.40	8.75	94%	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.40	8.95	94%	90%
	TOTAL	65.00	60.95		
	PROMEDIO	9.29	8.71	93%	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes indican un nivel de frecuencia en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje de 9.29, mientras que según mi investigación es de 8,71, concluyendo que frecuentemente el desarrollo del proceso cumple con los ítems señalados.

En todo caso para el análisis he tomado el ítem 3.12.4 (Realiza actividades para organizar y sistematizar) donde la apreciación del docente es del 9.60, mientras que la del investigador es del 8,70 ya que se pudo observar que a veces no se asociaba el tema con lo que a mi parecer les hubiera facilitado a los niños entender con mayor facilidad un nuevo tema, por eso considero que si se organiza y sistematiza es posible ordenar experiencias y relacionar, dándole sentido mediante la reflexión que da cabida a una experiencia más enriquecedora partiendo de la reconstrucción de los temas anteriores y así en lo posible que los niños descubran una lógica de lo antes vivenciado.

En términos generales se puede afirmar que la sistematización y organización en la clase sirve de base para llevar a cabo procesos como planeación, evaluación, diagnóstico etc., si bien es cierto los procesos señalados se pueden realizar sin sistematización, también resulta evidente que esta constituya un auxiliar muy valioso, esto sucede gracias a que al aplicar la sistematización es factible obtener entre otros casos, retroalimentación sobre la acción educativa.

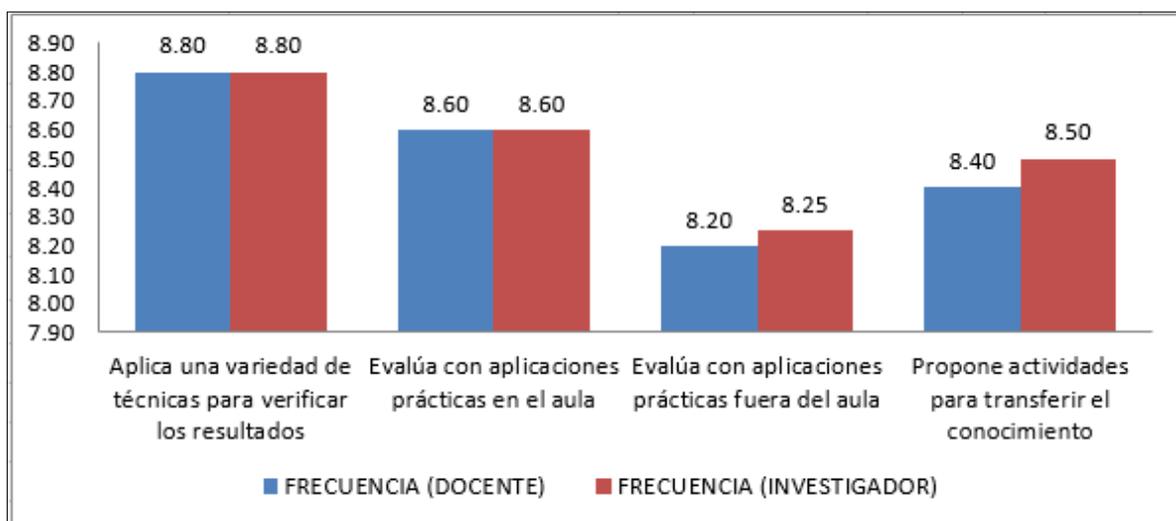
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (EVALUACION)

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8.80	8.80	88%	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.60	8.60	86%	86%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.20	8.25	82%	83%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.40	8.50	84%	85%
TOTAL		34.00	34.15		
PROMEDIO		8.50	8.54	85%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana
Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana
Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a las docentes indican un alto nivel de frecuencia en la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje demostrando un total

del 8.50 mientras que la investigación mostro un total de 8.54 mostrando percepciones similares ligeramente diferenciadas por el ítem 3.13.3. (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) siendo menor por parte del docente ya que considera que no todas las actividades se las puede evaluar fuera del aula por cuestiones de organización con el recurso del tiempo, sin embargo puede observar que aún terminada la clase en los momentos de esparcimiento como eran expresión corporal donde las maestras toman aquella hora para que a modo de juego se pueda reforzar más libremente, por tal razón el total según mi investigación del ítem 3.13.3. Es mayor con 8. 25.

La evaluación hoy por hoy se considera un reto que no puede pasar por alto por ser a nivel preescolar. Es de suma importancia entonces que la evaluación es un proceso constante y permanente, dado que si uno pretende medir el desarrollo de un proceso debe considerar las etapas y espacios en los cuales se puede verificar el avance de los niños considerando siempre los planos afectivos, creativos y cognoscitivos.

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

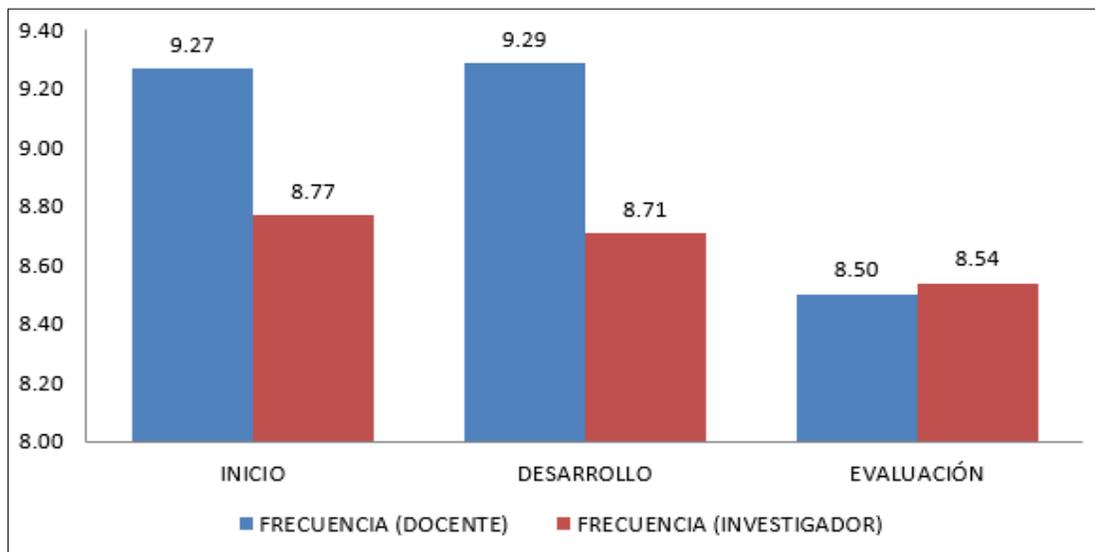
Tabla 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9.27	8.77	93%	88%
3.12	DESARROLLO	9.29	8.71	93%	87%
3.13	EVALUACIÓN	8.50	8.54	85%	85%
	TOTAL	27.05	26.01		
	PROMEDIO	9.02	8.67	90%	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes indican por su parte un alto nivel de frecuencia de todas las actividades a nivel global con un total del 9.02 y por mi investigación un total de la visión global del 8.67. Cabe señalar que los criterios más distantes fueron en la frecuencia en el desarrollo del proceso ya que a mi parecer el docente se limita con el uso de los libros de trabajo o textos escolares, actividad que impide cumplir con todos los ítems propuestos para el proceso sobre todo en la frecuencia para utilizar estrategias metodológicas.

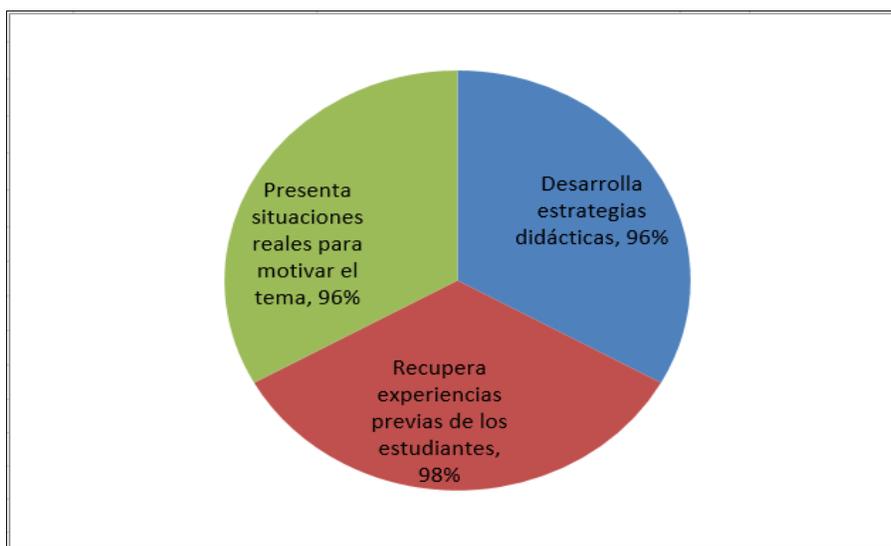
3.3.2.5 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (INICIO)

Tabla 14. Nivel de 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	9.60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.60	96%
	TOTAL	29.00	
	PROMEDIO	9.67	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana
Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana
Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado sobre el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción docente en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje muestra un nivel de importancia en el inicio de 9.67 pues se considera un buen desarrollo de estrategia didáctica y asume la actividad con responsabilidad ya que prepara la actividad inicial con motivación, propiciando la observación y

asociación con aspectos de transversalidad que los acerco a situaciones de la vida real y obras de importantes personajes de la historia, con esto pude apreciar el reconocimiento previo de experiencias de los niños, de allí que las maestras procuran iniciar con creatividad, poniendo en prácticas diversas propuestas didácticas, actividades lúdicas, creativas, saludables y con visión de interacción y reglas claras.

Froebel dice que todo lo que rodea al niño debe ser presentado de manera precisa y clara, empleándose siempre expresiones exactas para designar al niño las condiciones y todas las propiedades peculiares al objeto que se le quiere dar a conocer por medio de la acción, el juego y el trabajo. Esto quiere decir que la actividad infantil debe iniciar de modo espontaneo básicamente intuitivo con el fin de que los niños se involucren con todo su ser con gozo y satisfacción.

Concluyo que gracias a un juego aprovechado se podría construir luego el desarrollo adecuado del trabajo y la actividad.

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

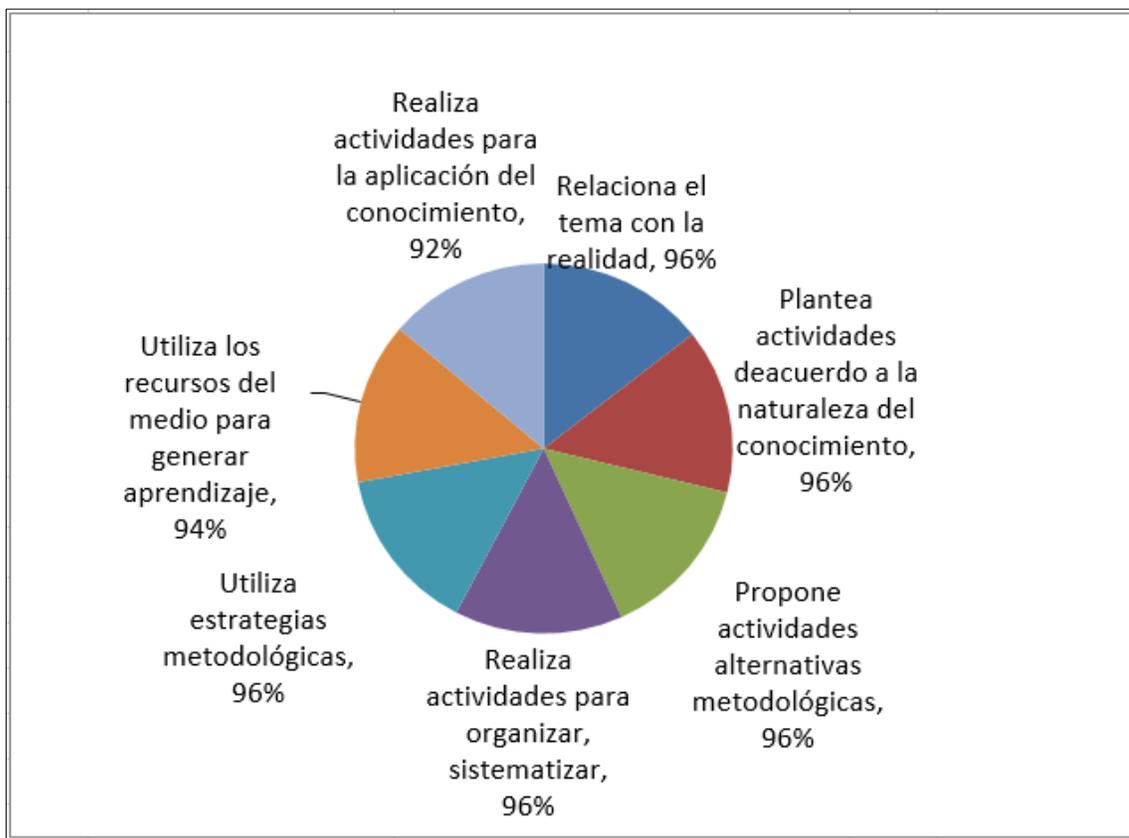
Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje. (DESARROLLO)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.20	92%
	TOTAL	66.60	
	PROMEDIO	9.51	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado sobre el nivel de importancia en la ejecución del desarrollo de su clase, muestra un promedio de 9.51, mostrando un alto nivel en la capacidad organizacional donde trata de abarcar a la par varios puntos, considerando que siempre deben ir de la mano, la relación que debe tener el tema con la realidad del entorno, donde el niño asocie, así como plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, proponiéndole alternativas metodológicas organizándola como en este caso con el constructivismo lo que facilita ampliamente el desarrollo de los temas, pues es claro que para el óptimo desarrollo del aprendizaje se les otorgue una ayuda específica mediante la participación del niño en actividades intencionales, planificadas, y sistemáticas para construir el conocimiento. De esta manera los tres aspectos que se deben favorecer serán el logro del aprendizaje significativo, una memoria comprensiva de los contenidos y su funcionalidad.

Ca Barrera dice que al facilitar la práctica de una correcta metodología el niño es capaz de procesar activamente la información, así el proceso no resulta ser solo por asociaciones memorísticas sino más bien se abrirían puertas a un aprendizaje por descubrimiento que se facilita gracias a la interacción con otros por lo tanto se coopera y socializa. (Barrera, 2014, pág. 166)

Por tanto concluyo que además de que la metodología escogida por la institución (CONSTRUCTIVISMO) se debería ampliar más el contenido de esta, preparando mes a mes charlas donde exista una retroalimentación entre las maestras y compartan sus experiencia con este método. Recordemos que justamente la manera más efectiva de aprender es compartiendo y socializando.

Por otro lado note que el texto de trabajo de los niños no permite la flexibilidad que requiere esta metodología y lastimosamente los niños se encasillan en determinados puntos del libro, sin llegar a una verdadera interiorización del tema.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.00	90%
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	8.80	88%
	TOTAL	35.80	
	PROMEDIO	8.95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado sobre el nivel de importancia en la evaluación muestra en promedio del 8.95, lo que demuestra la certeza de la aplicación de los 4 ítems, al momento de evaluar tomando en cuenta que en el punto 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) señala un menor porcentaje en relación a los demás ya que se señaló que al tener que trabajar con un texto de trabajo preescolar, limita la variedad de estrategias de evaluación ya que al pie de la actividad cada maestra se ve obligada a cumplir con la evaluación indicada en cada hoja cuando a veces incluso el tiempo limitaba abarcar con el tema, por esta situación las maestras consideran que se debe tratar de decir cuáles de las ideas que ya existen en la estructura cognitiva del niño ya son las más relacionadas con las nuevas ideas y contenidos que trae el libro y así tratar de que el niño encuentre las similitudes de las ideas nuevas y las anteriores ya que alguna veces los contenidos o actividades del libro no llevan un significado lógico potencial para el niño.

Las docentes consideran importante las experiencias fuera del aula para acercar a los niños aprendizajes más significativos y para evaluar mejor.

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

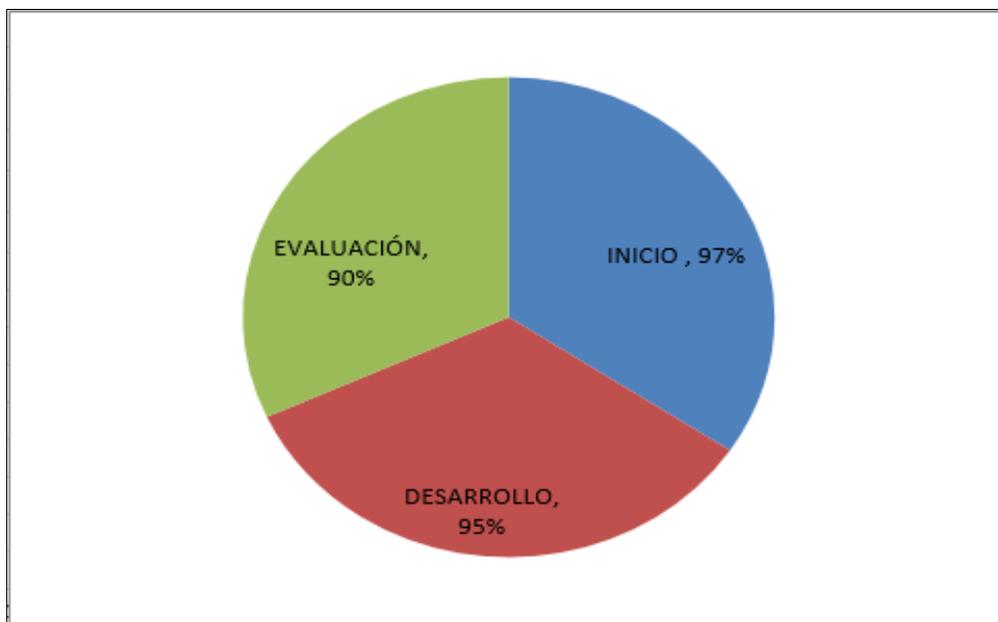
Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (VISIÓN GLOBAL)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9.67	97%
3.12	DESARROLLO	9.51	95%
3.13	EVALUACIÓN	8.95	90%
	TOTAL	28.13	
	PROMEDIO	9.38	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado muestran un porcentaje aceptable sobre la importancia global de los tres ítems de INICIO, DESARROLLO, y EVALUACION, en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje con un promedio de 9.38.

Cabe resaltar que el trabajo de organización y cumplimiento de la planificación y desempeño de logros hace que las maestras traten de alcanzar su mayor esfuerzo para que al final se obtenga un aprendizaje significativo, únicamente existe una ligera diferencia en relación al ítem de evaluación siendo menor ya que como se indicó anteriormente a veces el uso del texto no permite evaluar como ellas quisieran que fuese más experimental y vivencial. (8,95). De todas maneras saben aprovechar sus recursos, materiales y administran su tiempo libre para preparar las clases con material extra para que exista una relación previa de los objetos o materiales con el tema de aprendizaje.

Al observar el promedio sobre el nivel de importancia general que tienen las maestras sobre el proceso a través de un concepto positivo de sí mismas y de su esfuerzo me hace entender que esa misma seguridad es la que transmiten a los niños con ejemplos, demostrando confianza en su quehacer diario, fortaleciendo el desarrollo físico, intelectual, afectivo, social y moral de los niños, ayudándolos a desarrollarse integralmente tanto en fortalecer sus competencias, pensamientos críticos y resolución de problemas así como la consolidación de valores.

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

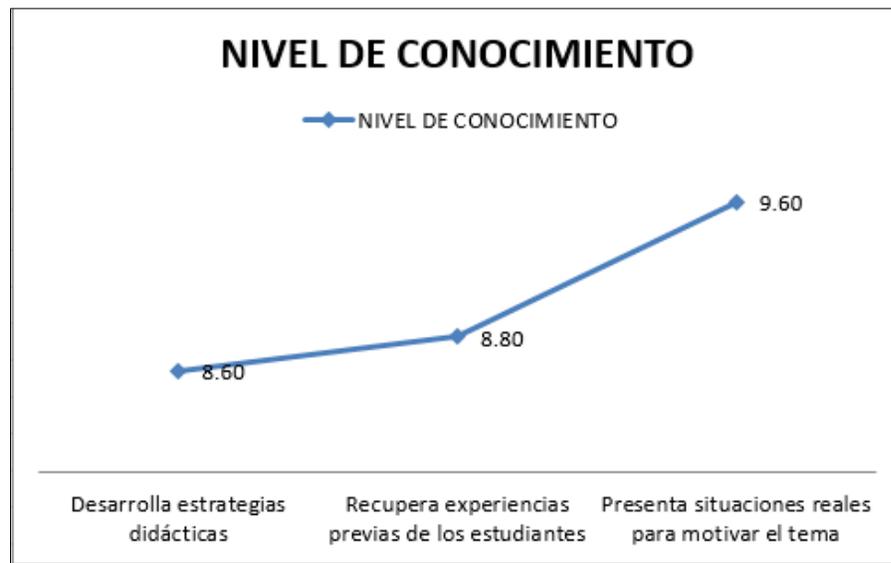
Tabla 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (INICIO)

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8.60	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8.80	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.60	96%
	TOTAL	27.00	
	PROMEDIO	9.00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado muestra un porcentaje considerable sobre el conocimiento en el proceso enseñanza aprendizaje con un total de 9.00, esto demuestra que tienen un nivel alto de considerable preparación, por lo tanto también hay planificación que cuenta con instrucciones claras del área de coordinación pedagógica y además las sugerencias que acogen de todo el equipo cuando se reúnen a planificar, ellas comparten su conocimiento y aportan con estrategias y recursos para la actividad inicial o de motivación previa. Alcanzando así su propósito de preparar e investigar las actividades que a diario proponen a su clase, ofreciendo experiencias de aprendizaje significativas.

Hoy los docentes de educación inicial están llamados a conocer más, es decir a planificar y mejorar las experiencias de aprendizaje con actividades que antecedan una interacción de vivencias en un ambiente de afecto y respeto.

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)

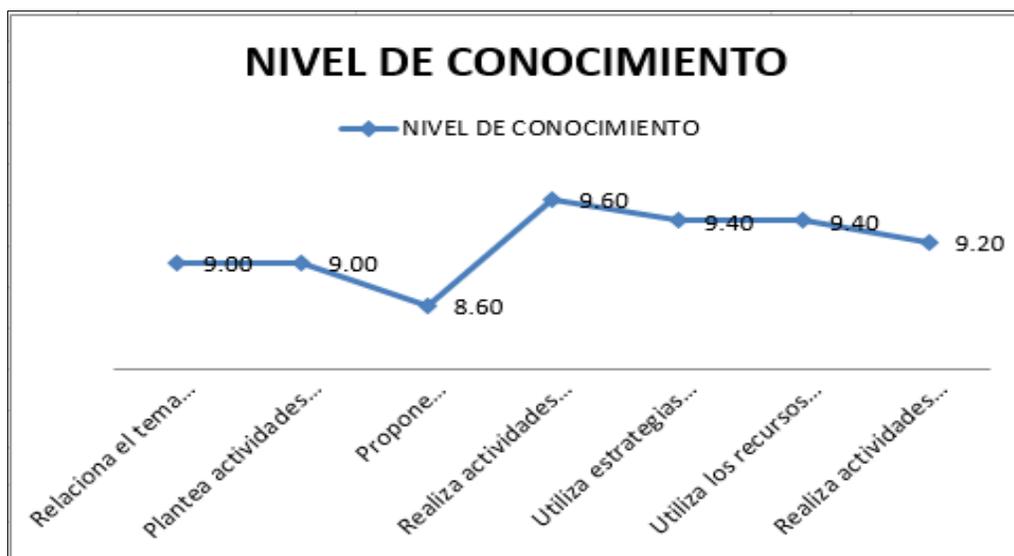
Tabla 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje (DESARROLLO)

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del d	9.00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8.60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendi	9.40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocim	9.20	92%
	TOTAL	64.20	
	PROMEDIO	9.17	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado, muestra un porcentaje del 9.17 con respecto al desarrollo de varios indicadores y recursos para el desenvolvimiento de la actividad. Sin embargo aun cuando el promedio es aceptable las maestras muestran que desearían tener más flexibilidad al momento de proponer alternativas metodológicas, ya que al usar un texto preestablecido allí ya se limitan las actividades estratégicas y los niños van perdiendo de a poco el interés y el entusiasmo y muchas veces se han manifestado un cambio de actividad, pero las docentes deben cumplir con lo designado (terminar todo el texto escolar) frente a la presión y monotonía, ellas tratan de al menos variar el uso de materiales para que no solo sea texto y lápices ya que lamentablemente el uso exclusivo de este recurso no permite explorar los intereses del niño, las diferencias en cuanto a los ritmos de individuales de trabajo donde podrían intervenir desde sus emociones, saberes y expresiones en el proceso educativo y desarrollo de la actividad.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.80	88%
	TOTAL	35.80	
	PROMEDIO	8.95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado muestra un nivel de conocimiento del 8.95 en el proceso de evaluación, considerado positivo por la aplicación de técnicas e instrumentos que usan para verificar y considerar el avance y asimilación del tema, puesto que dentro de sus planificaciones pude darme cuenta que consideran el punto a evaluar al final de la clase y se trata de retomar en otras áreas el mismo contenido para reforzar por ejemplo el trazo del número 7 en grafo motricidad, en matemáticas se evalúa la relación de número y cantidad, en lenguaje con el cuento de Blanca nieves y los 7 enanitos etc. Esto en cuanto a evaluar la adquisición de las capacidades del niño su ritmo de aprendizaje y

características de evolución por eso las maestras consideran que evaluar en esta etapa infantil también conlleva un carácter preventivo de las condiciones en las que el niño se desarrolla. La función orientadora de la evaluación adquiere una especial relevancia evitando que aparezcan dificultades en su aprendizaje sobre todo saber que la observación directa conjuntamente con un trato personalizado constituyen la técnica la técnica principal del proceso de evaluación que ayudan a detectar a tiempo a los niños que presentan condiciones de riesgo de carácter personal, familiar o social y así evitar que se intensifique o interfiera en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El carácter preventivo y orientador de la evaluación en educación infantil está relacionado con las necesidades educativas más frecuentes de esta etapa, con su entorno físico, con el desarrollo emocional y socio afectivo, desarrollo de lenguaje y comunicación así como la adquisición de buenos hábitos.

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

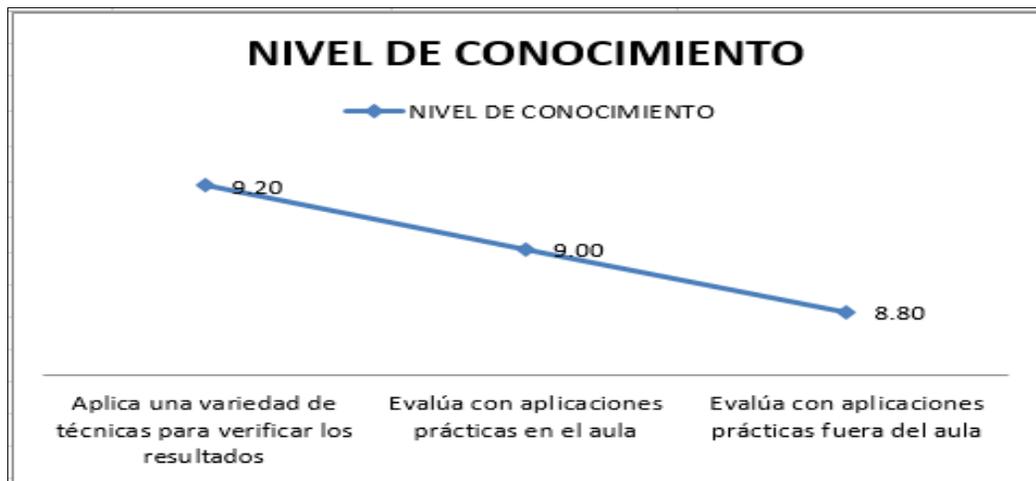
Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL)

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.80	88%
	TOTAL	27.00	
	PROMEDIO	9.00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Gráfico 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL)



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado muestra un nivel de conocimiento de 9.00 en el proceso de visión global considerándolo positivo. Con respecto al punto 3.13 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) muestra un nivel de conocimiento del 8.80 ya que pese a que saben sobre la importancia de la aplicación de técnicas de evaluación en esparcimiento, pude darme cuenta también que evitan realizar actividades fuera del aula dado al reducido espacio de áreas verdes debido a que se empezó la construcción de una edificación extra por la demanda de cupos y esto ha generado cambios en el uso de espacios al aire libre. Sin embargo una de las estrategias de evaluación fuera del aula es cerrar cada tres meses los temas aprendidos reforzándolo en una visita de campo, cabe recalcar que este punto no determina la importancia global al momento de evaluar, sino más bien lo que determina una mejor aprendizaje es entendiendo el ambiente como una estructura de diferentes dimensiones tanto la física como funcional, temporal y relacional. Tomando en cuenta que al evaluar los resultados nos aportaran información acerca de la influencia del ambiente sobre la conducta y aprendizaje de los niños por lo tanto al momento de evaluar siempre tendrán como finalidad mejorar la calidad de enseñanza habiendo observado, analizado, y reflexionando sobre lo que

podemos hacer tomando en cuenta nuestras responsabilidades reales para mejorar el ambiente de aprendizaje dentro y fuera del aula.

Si bien es cierto que el ambiente dentro del aula determina y brinda las pautas de aprendizaje también es aún más importante entender que en los primeros años de educación infantil lo fundamental es desarrollar las habilidades sociales y motoras siendo el juego el modelo más apropiado y provechoso así el niño participa, decide y aprende .

Daniel Brown dice “toda la educación autentica se recibe mediante la experiencia”. Por lo tanto debemos ser conscientes que el ambiente regula el aprendizaje y lo más propicio para que el niño aprenda de sus experiencias es al aire libre o fuera del aula lo que además le brindara independencia y autodominio. (Brown, 2013, pág. 82)

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

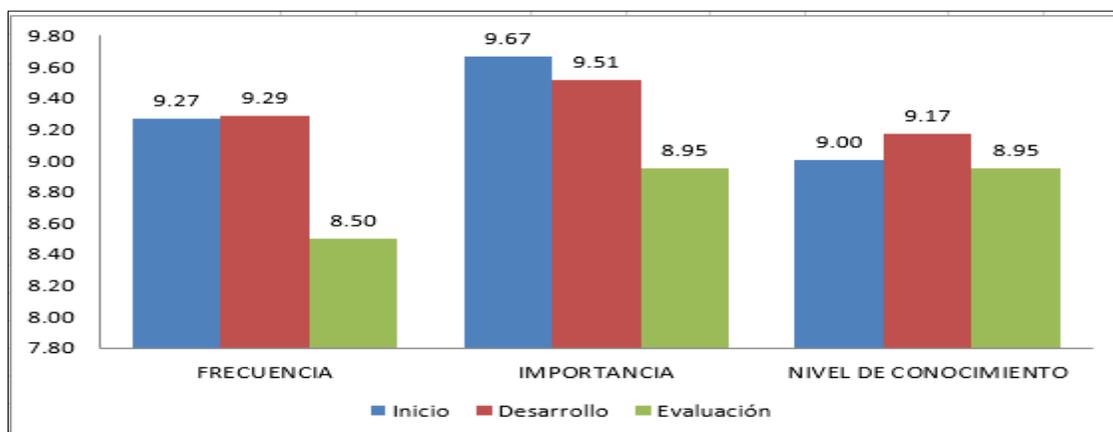
Tabla 22. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9.27	9.67	9.00
Desarrollo	9.29	9.51	9.17
Evaluación	8.50	8.95	8.95

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Gráfico 21. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

En la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje tomando en análisis el punto de evaluación tanto la importancia como el nivel de conocimiento tienen un puntaje de 8,95 lo que denota que al término de la clase la docente logra de alguna forma incluir una retroalimentación del tema, no siempre se logra seguir la dinámica de evaluación que solicita el texto escolar sino que analizan e indagan en los resultados finales lo que el niño aprendió por lo tanto su conocimiento es aceptable sabiendo que reconocen las capacidades de cada niño usando indicadores de observación y sensibilidad que constaten experiencias de desarrollo que propician el avance de competencias de los niños tomando en cuenta que el desarrollo de cada uno tiene un desenvolvimiento variable en el tiempo y diferentes manifestaciones concretas en lo cual influyen sus particularidades biológicas, psicológicas, el entorno familiar etc. Por lo tanto la acción de evaluar debe ser continua para mejorar estrategias y decisiones educativas.

Por lo tanto el cuadro estadístico revela que tanto al inicio como en el desarrollo y evaluación de cada actividad, el punto de importancia siempre es el más alto y considerado, siendo así de igual escala con el punto de nivel de conocimiento. Y el de evaluación.

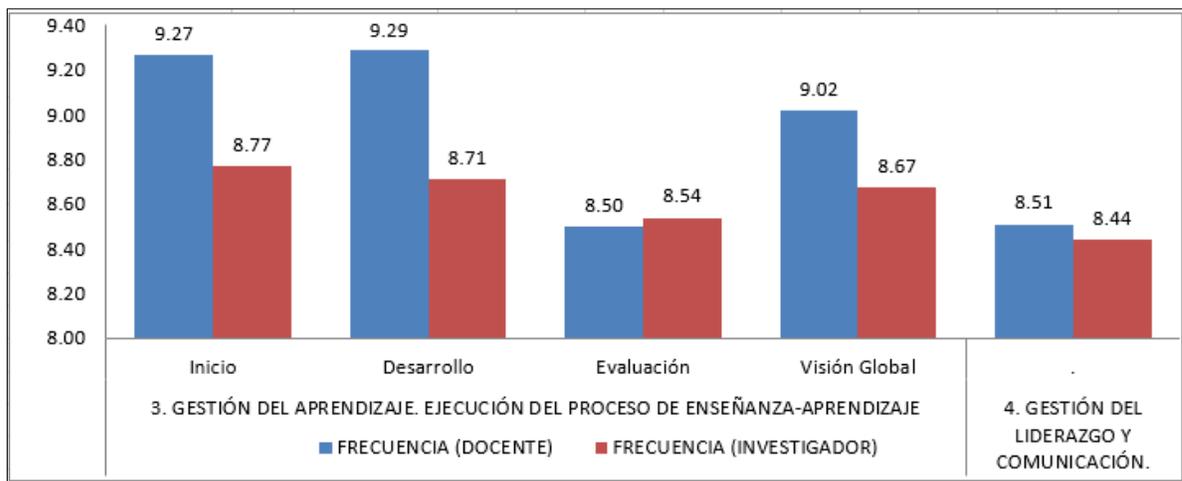
Tabla 23. Comparación de los cuestionarios

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9.27	8.77
	Desarrollo	9.29	8.71
	Evaluación	8.50	8.54
	Visión Global	9.02	8.67
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8.51	8.44

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Gráfico 22. Comparación de los cuestionarios



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

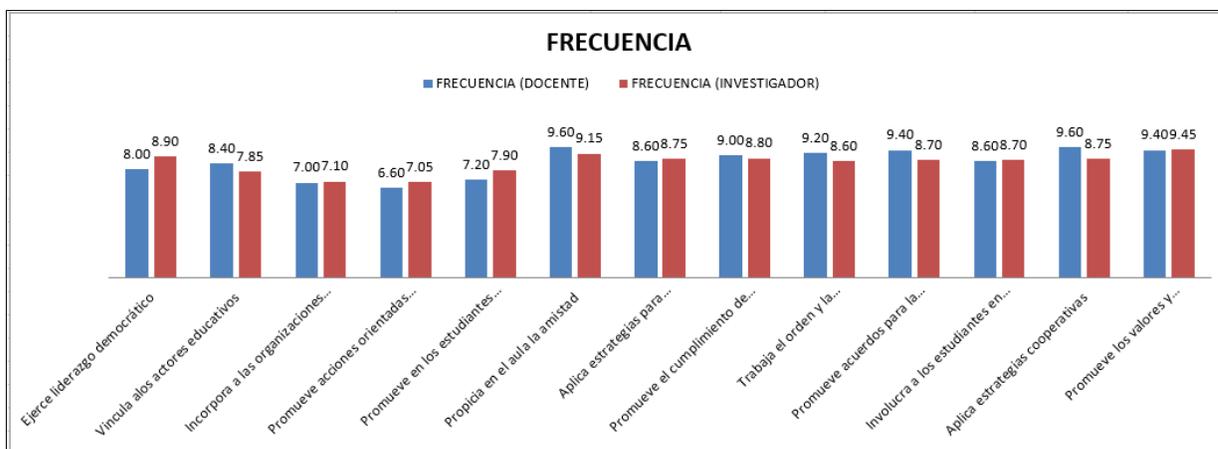
Tabla 24. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8.00	8.90	80%	89%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.40	7.85	84%	79%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7.00	7.10	70%	71%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6.60	7.05	66%	71%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7.20	7.90	72%	79%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.60	9.15	96%	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8.60	8.75	86%	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.00	8.80	90%	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.20	8.60	92%	86%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.40	8.70	94%	87%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.60	8.70	86%	87%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.60	8.75	96%	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.40	9.45	94%	95%
TOTAL		110.60	109.70		
PROMEDIO		8.51	8.44	85%	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Gráfico 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado muestran un nivel de frecuencia del 8,51, mientras que los resultados de la frecuencia mediante el investigador es de 8,44, siendo positivo los resultados de la investigación y considerando que en promedio los 12 puntos citados obtienen un alto nivel de frecuencia a excepción el punto 4.3

(Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) ya que es un punto poco aplicable al nivel de pre escolar sobre todo en congruencia con el tema de liderazgo y comunicación.

Por otro lado es importante resaltar el punto 4.6 (Propicia en el aula la amistad) alcanzo un promedio del 9.60 por parte del docente y del 9,15 por mi parte como investigador, donde ambos coincidimos que la principal motivación dentro de este nivel educativo y para llegar a tener un mejor acercamiento y liderazgo lo mejor es el ejemplo entre la maestra titular y la maestra asistente como reflejo continuo del valor de la amistad y a la vez ellas con los niños enseñándoles a diario la práctica de este valor puesto que estas y otras actividades se socializan y se adquieren a través de la dinámica por lo tanto está enmarcado como eje transversal pues constituye así un campo de experimentación incluyendo a los padres de familia fortaleciendo con actividades de apoyo en toda la comunidad educativa y así explorar la formación constante de valores en los niños con mayor incidencia el valor del respeto como principio fundamental para la convivencia.

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

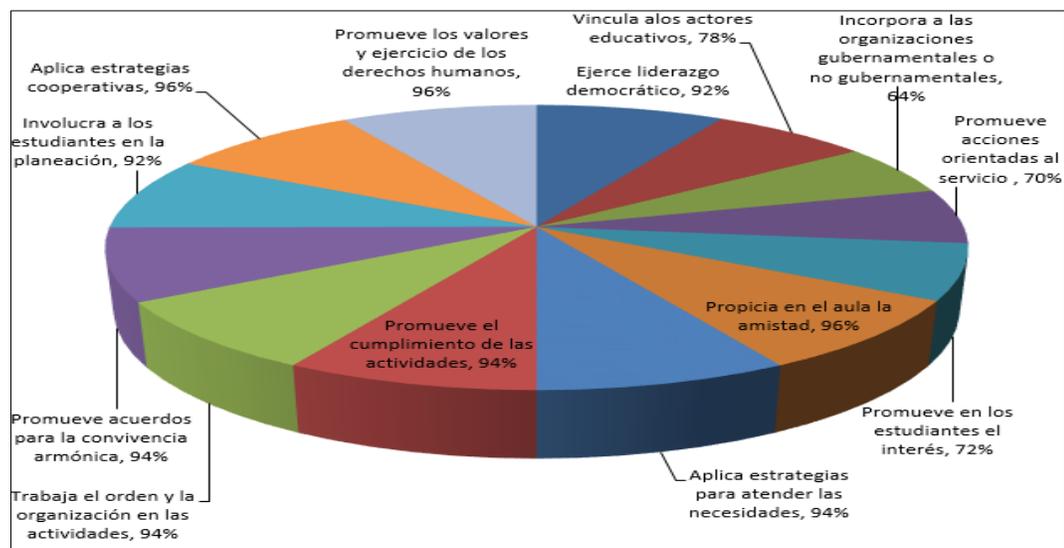
Tabla 25. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	7.80	78%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6.40	64%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7.00	70%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7.20	72%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.60	96%
TOTAL		113.20	
PROMEDIO		8.71	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

El resultado obtenido a través de la aplicación del instrumento al docente investigado muestra un nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación del 8,71 determinando como favorable dentro de su actividad profesional.

Cabe recalcar que dentro del punto 4.2. (Vincula a los actores educativos) si bien es cierto que las maestras saben sobre la importancia de involucrar a los niños, padres y directivos, también manifiestan que no reciben mucho interés o comunicación clara de los directivos hacia las docentes, sintiendo que falta apoyo y comunicación por lo tanto ven necesario un cambio en el liderazgo pedagógico donde se establezcan renovaciones didácticas y psicológicas. La mala comunicación entre directivos y coordinadoras pedagógicas así como el exceso de tareas delegadas poco a poco se va reflejando en la falta de orientación y motivación como grupo.

Por lo tanto concluyen que lo importante sería desarrollar el liderazgo de los actores educativos donde todos los miembros puedan aprender y compartan una visión clara de una educación integral y donde se pueda llevar una comunicación entre todos los actores para fortalecer la calidad educativa, pues eso es trabajo en equipo es decir que mediante el ejemplo el área directiva se encuentre inmersa en la labor educativa ya que su eficiencia y eficacia se encuentra directamente vinculada con los principales personajes de esta función educativa. Si la maestra está bien informada y respaldada también podrá rendir y transmitir esa misma seguridad en su ejercicio profesional.

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

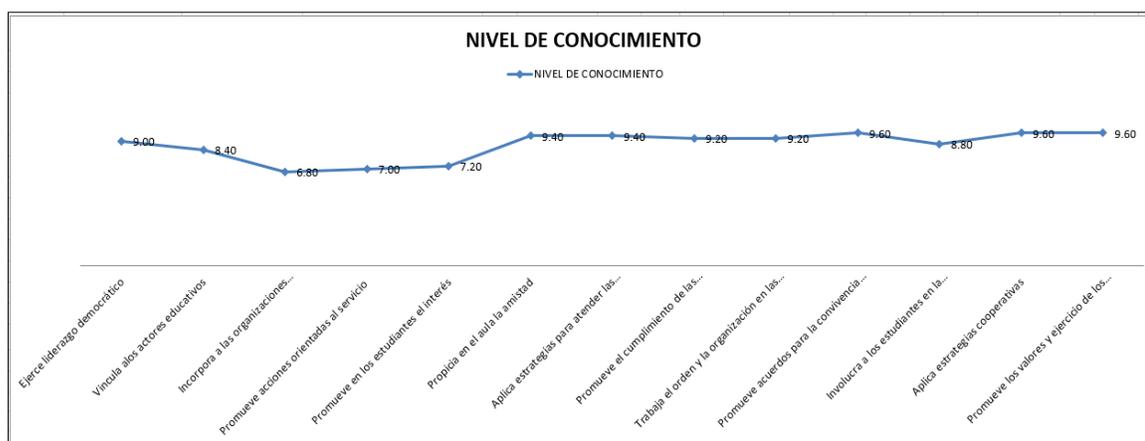
Tabla 26. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6.80	68%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7.00	70%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7.20	72%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.40	94%
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	9.60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.60	96%
TOTAL		113.20	
PROMEDIO		8.71	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la aplicación al instrumento al docente investigado, muestra un nivel de conocimiento de 8,71 siendo aceptable.

En el punto 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) la mayoría de las docentes encuestadas no tuvieron muy clara la pregunta ya que en vez de incorporar sería más bien APORTAR de alguna forma en el ámbito de comunicación y liderazgo a la matriz productiva.

Por tal motivo al final de la encuesta se determinó en la mayoría poco nivel de conocimiento en cuento al punto 4.3 más sin embargo se discutió la factibilidad de este punto como aporte a la sociedad.

Por ejemplo las maestras pensaban en la importancia de crear talleres frente a otros centros infantiles donde se pueda intercambiar acciones que les permita desarrollar con más responsabilidad las tareas de cuidado y enseñanza, creen firmemente en que el conocimiento debe ser compartido desde los directivos quienes son los llamados a ser los verdaderos líderes que conducen la responsabilidad de lograr resultados positivos en el área pedagógica o en la armonía que debe existir entre los docentes, alumnos y padres de familia.

Consideran que cuando todos confíen en un liderazgo comunitario, podrá crearse un cambio general en la sociedad pues están conscientes que hace falta aprender a usar una buena comunicación, ser más humanos y comprensibles estar abiertos atender una propuesta, una solicitud o una oferta. Estos cambios son importantes frente a la necesidad ya que en general el país carece de un liderazgo educativo que se disponga a un real compromiso con la educación.

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

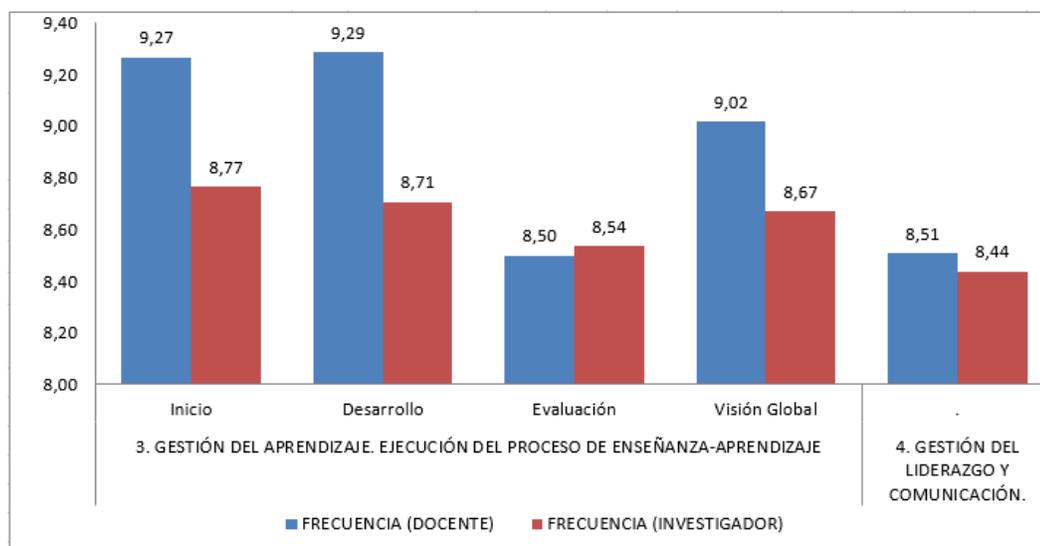
Tabla 27: Comparación del cuestionario de auto evaluación con el registro de observación de las actividades docentes

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,27	8,77
	Desarrollo	9,29	8,71
	Evaluación	8,50	8,54
	Visión Global	9,02	8,67
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,51	8,44

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana
Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos sobre la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje y del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación dentro de la comparación en la autoevaluación y mi registro se puede apreciar similitud en cuanto a la frecuencia de la evaluación y en la gestión de liderazgo y comunicación por cuanto concluyo que ambas partes consideran primordial evaluar todo el tiempo al niño en al aula y en su entorno libre, tanto pedagógicamente como en el área emocional, ventajosamente en esta etapa escolar el niño ya cuenta con mejores habilidades de lenguaje lo que a la vez le permite interactuar mejor con sus pares y maestras quienes practican buenos recursos de comunicación y liderazgo sobre todo cuando se trata de disciplina, dándole al niño la oportunidad para hacer elecciones y enfrentar nuevos retos con reglas y límites claros por lo tanto se concuerda con la importancia del uso de estructuras, rutinas, y supervisión por parte de los docentes .

Gráfico 26: Comparación del cuestionario de auto evaluación con el registro de observación de las actividades docentes



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana
Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos a través de la comparación de auto evaluación con el registro de observación de las actividades docentes, en la sección de inicio la frecuencia del docente es de 9,27 y la del investigador 8,77, en la sección desarrollo la frecuencia del docente es de 9,29 y la del investigador 8,71, en la sección evaluación la frecuencia del docente es de 8,50 y la del investigador 8,54, en la sección visión global la frecuencia del docente es de 9,02 y la del investigador 8,67.

3.6. Desempeño profesional docente (ANÁLISIS GLOBAL)

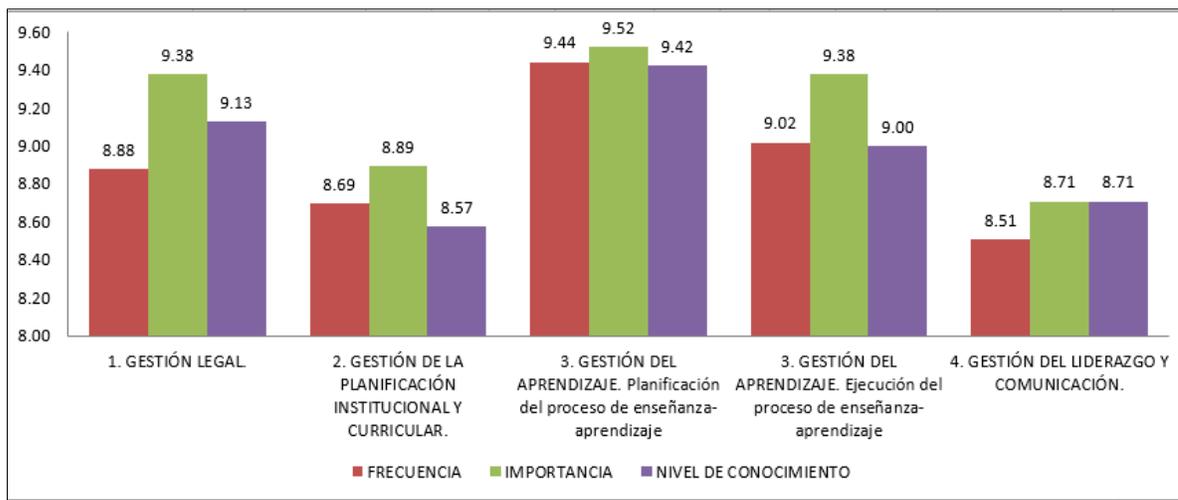
Tabla 28. Desempeño profesional docente (ANÁLISIS GLOBAL)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8.88	9.38	9.13
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8.69	8.89	8.57
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.44	9.52	9.42
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.02	9.38	9.00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8.51	8.71	8.71

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Gráfico 27. Desempeño profesional docente (ANÁLISIS GLOBAL)



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Preescolar Los Pinos – Intisana

Elaborado por: Yerovi V. (2015)

Los resultados obtenidos de los cuatro ámbitos del desempeño profesional del docente se puede apreciar que tanto en la frecuencia, importancia, y nivel de conocimiento del ámbito de la gestión de aprendizaje tanto en la planificación como en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Es favorable lo que denota un alto compromiso a nivel académico y sobre todo de conocimiento, comprometidas con el mejoramiento continuo para llevar a cabo la gestión de enseñanza aprendizaje y del proceso integral de educación. Es decir que las maestras consideran alcanzar buenos logros académicos, importantes resultados en el aprendizaje, dicen también sentirse seguras que cuentan con los conocimientos básicos de los contenidos curriculares que conjuntamente con sus experiencias del día a día van logrando alcanzar el objetivo planteados, por lo tanto están muy conscientes de que no solo depende de la metodología o el currículo sino que el complemento recae en las habilidades y estrategias pedagógicas que son tan cruciales en este nivel donde se inician los primeros pasos educativos y de socialización, situaciones de enseñanza efectiva y afectiva que les motiva analizar y diseñar nuevas prácticas docentes con alta expectativa y compromiso con sus niños.

CONCLUSIONES

Dentro del desempeño docente, en el ámbito de la gestión legal, podemos observar que los niveles del sistema educativo ecuatoriano con una frecuencia del 76%, valor relativamente bajo si comparamos con los resultados obtenidos en el nivel de importancia de 90% y de conocimiento de 82%. La causa de ese resultado se debe a que para la fecha en la que se realizó la investigación, el Ministerio de Educación del Ecuador llevo a cabo modificaciones en lo estipulado en la ley de educación, en el tema de las edades límite para el ingreso de los estudiantes al nivel de inicial 2, (Primero de Básica) lo que genero confusión y malestar en las maestras, directivos y Padres de familia, y dichos cambios influyeron en los datos finales emitidos.

En el ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular, en el ítem 2.5 (participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos) se determinó como resultado una frecuencia del 70% lo que evidencia poca participación de las docentes en la elaboración del plan de gestión de riesgos; esto se debe a que la mayoría de encuestadas eran docentes de reciente contratación y aun cuando estaban conscientes de la importancia y conocimiento del plan, también tenían dudas y propuestas nuevas en la que estarían dispuestas a participar y aportar a futuro, hasta la fecha de esta investigación no han podido aportar en gran manera a la planificación curricular. Dichos docentes poseen múltiples dudas y propuestas nuevas que son elementos fundamentales a considerar en un futuro inmediato en la participación docente de la planificación institucional y curricular.

Con respecto a la gestión de aprendizaje, la investigación arrojo una diferencia entre la percepción del docente y la observación del investigador, realizada en el Preescolar los Pinos Intisana, se puede concluir que la percepción del docente es aceptable, ya que los datos obtenidos reflejan un promedio del 93% en las fases de inicio, además que en la fase de evaluación se obtiene un promedio de 85%. Sí bien, aparentemente los docentes cumplen con todos los indicadores para desarrollar el tema de clase de forma planificada, al contrastar dicha información con el análisis del investigador que se obtuvo en las tres fases, refleja los siguientes datos. Inicio 88%, desarrollo 87% y evaluación 85% siendo este último el único que concuerda entre la percepción del docente y el investigador. Lo cual se debe a que en la práctica el investigador detecto que la fase de inicio tomo más tiempo de lo establecido y a su vez, la fase del desarrollo se vio afectada en la organización y manejo del grupo en el aula, dado que el docente debía conseguir que el grupo cumpla con la elaboración de una matriz del libro de trabajo,

la cual los niños apenas habían comenzado a manipular para buscar la página de la actividad programada, generando un desfase en el tiempo y organización

En el ámbito de liderazgo y comunicación se determinó una puntuación baja tanto desde la percepción del docente (70%) como en la observación realizada por el investigador (71%), según el indicador de la incorporación de las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales. un sentido, contrario el indicador sobre promulgar los valores y ejercicios de los derechos humanos, desde la percepción del docente obtuvo (94%) y por parte del investigador (95%). Por lo tanto se concluye que las docentes del Preescolar los Pinos Intisana reconocen la importancia y conocimiento del código de convivencia institucional, que garantiza la participación profesional en un ambiente de cooperación, respeto, unión y tolerancia. Lo que a su vez se ve reflejado en la dinámica profesional dentro del aula basado en valores y buenos principios. Sin embargo se necesita reforzar los conocimientos en liderazgo y comunicación para recordar la importancia que éste ámbito tiene en el proceso de enseñanza y aprendizaje y vinculación entre docente – docente y docente – estudiante y docente – estudiante - sociedad, lo cual está respaldado en él (PNBV, 2013), y en el objetivo 4 sobre fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

Sobre el desempeño profesional del docente del Preescolar los Pinos Intisana se puede concluir que los mismos en su actividad profesional dentro de los cuatro ámbitos de la investigación, se encuentran en un rango muy bueno, es decir superior al mínimo aceptable. En relación a la importancia con la que las docentes aplican las distintas actividades en la gestión legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión de aprendizaje y gestión de liderazgo y comunicación, los mismos indican que la puntuación es ligeramente más alta en relación a la frecuencia y al nivel de conocimiento, esto se debe a que algunas de las docentes estaban recién incorporadas en la carrera educativa y a la institución. Frente a este punto, se concluye que si bien es cierto que las docentes están conscientes de la importancia de cada ámbito académico, la falta de experiencia dentro del medio y de la institución hizo que se vea reflejado en un bajo nivel de frecuencia y conocimiento de cada ámbito. Lo cual, si se considera al largo plazo y con un mayor asentamiento de las docentes dentro de la institución, se podría especular que el nivel de desempeño profesional en el “Preescolar los Pinos Intisana” mejorará sustancialmente.

Finalmente es pertinente mencionar que el desempeño docente en el Preescolar Los Pinos Intisana frente a los cuatro ámbitos de la gestión educativa se encuentra en un rango superior al mínimo aceptable, sin embargo la frecuencia, importancia y conocimiento con la que las docentes

aplican las actividades de la gestión de liderazgo y comunicación es menor en relación a los ámbitos de la gestión legal, planificación institucional y curricular, planificación y ejecución en el proceso enseñanza aprendizaje. Por lo tanto se concluye que en el precolar los pinos Intisana no se trabajan con la incorporación de las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales, por lo que no existe la retroalimentación con otras entidades de alta importancia en la gestión de enseñanza-aprendizaje.

RECOMENDACIONES

En cuanto al desempeño docente en la gestión legal se sugiere a la institución implementar charlas informativas y preventivas con las docentes antes de iniciar un nuevo año escolar, ya que es necesario trabajar en una planificación curricular oportuna para que sea adaptable a las necesidades del grupo de niños de un mismo nivel, tomando en cuenta que se tendrá diferencia de edad de hasta 11 meses entre los niños de una misma aula, ya que muchas veces se nota una marcada diferencias a nivel emocional y cognitivo.

De acuerdo al ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular, la recomendación es, que al iniciar el año lectivo se realicen grupos de discusión que incluya a las nuevas docentes, titulares y auxiliarles para que conozcan sobre el contenido y participación del Plan de gestión de riesgos; dado que según el tipo de trabajo y labores que desempeñan las docentes deben saber e involucrarse tempranamente sobre los reglamentos de seguridad y salud ocupacional, dado que la profesión demanda de un alto control preventivo frente a enfermedades o afecciones de tipo ergonómico y psicosocial por el alta exposición al ruido, estrés y así evitar enfermedades de tipo profesional.

En la gestión de aprendizaje se recomienda a las autoridades brindar capacitación a las docentes en temas referentes a nuevas metodologías didácticas, específicamente para crear estrategias metodológicas enfocadas hacia el constructivismo y así prescindir del uso de libros en la edad de preescolar, con la finalidad de enseñar y planificar en base a la construcción de proyectos lúdicos y vivenciales.

Para el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación se recomienda establecer un programa de evaluación al desempeño permanente a las docentes del Prescolar los Pinos Intisana de manera que se permita fortalecer los conocimientos previamente adquiridos y aplicarlos en la hora de clases. Además se sugiere a la institución el incorporar a su plan de trabajo anual talleres, y círculos de estudio con instituciones gubernamentales y no gubernamentales que permitan mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

De manera global se recomienda a las autoridades del Prescolar los Pinos Intisana brindar capacitación permanente y oportuna a las docentes, sobre todos los temas referentes a las

gestión legal, gestión de la planificación, gestión del aprendizaje, gestión del liderazgo y comunicación. Incorporar como política institucional el implementar el trabajo conjunto con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

PROPUESTA

Ámbito: Liderazgo y Comunicación			
Problema Identificado: En el Preescolar Los Pinos Intisana las docentes no incorporan a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
Nombre de la Estrategia: Implementación de un Proyecto en el PAA para incorporar a organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales en Preescolar Los Pinos Intisana. El cual debe constar en Plan anual de asignatura. Y se deberá realizar una vez al año.			
Objetivo: Incorporar al proceso de enseñanza-aprendizaje del Preescolar los Pinos Intisana a organizaciones que aporten al desempeño profesional de las docentes. Mediante talleres demostrativos de planes de evacuación en caso de emergencia,, con el Cuerpo de Bomberos de Quito, en las instalaciones del preescolar Los Pinos Intisana el 08 de enero del 2016 a las 10:00 Tomando en cuenta que la ciudad está expuesta a catástrofes naturales.			
Actividades	Procedimientos	Recursos	Evaluación
Actividad 1: Invitación Solicitar la participación del Cuerpo de Bomberos de Quito, para un taller demostrativo de evacuación en caso de emergencia.	Enviar una carta de solicitud para capacitación al Cuerpo de Bomberos de Quito	Carta Impresora Mensajería	Aceptación de la solicitud por parte del cuerpo de Bomberos

<p>Actividad 2:</p> <p>Determinar lugar apropiado para la capacitación</p>	<p>Solicitar el auditorio no 1 al Coordinación Académica.</p> <p>Tener a disposición los materiales necesarios</p>	<p>Proyector</p> <p>Audio</p>	<p>Espacio Físico aceptable</p> <p>Cantidad de publico</p> <p>Comodidad</p>
<p>Actividad 3:</p> <p>Informar a las maestras que participarán en taller de evacuación la fecha y hora establecidas.</p>	<p>Enviar memorándum interno de asistencia al taller</p> <p>Solicitar la vestimenta adecuada</p>	<p>Hojas</p> <p>Esferos</p>	
<p>Actividad 4:</p> <p>Taller de evacuación en caso de emergencia demostrativo. Con el Cuerpo de Bomberos de Quito</p>	<p>Saludo</p> <p>Presentación</p> <p>Desarrollo</p> <p>Preguntas</p>	<p>Folletos</p>	<p>Fotografías</p> <p>Asimilar el conocimiento</p>
<p>Bibliografía: (Frigerio, 1992)</p>			

BIBLIOGRAFÍA

- Adeoca, J. (01 de Octubre de 2009). *Educando*. Obtenido de La gestion educativa: <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Alves, F. (2010). *La educación de calidad*. Santiago de Chile: Poker grupo editorial.
- Barrera, C. (2014). *Importancias de la comunidad educativa*. Buenos Aires - Argentina: Flacso.
- Brown, D. (2013). *Sistemas de reforma académica*. Lima - Perú: B&O Ediciones.
- Cajas, A. (2010). *Métodos y técnicas de investigación*. Lima - Perú: Atlas.
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Cicerone, P. R. (2013). *Aprendiendo en Familia*. Santiago de Chile: Unidad de Transversalidad - Ministerio de Educación.
- Código de la Niñez y Adolescencia . (2009). *Garantías del Estado*. Quito - Ecuador: Registro Oficial.
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Málaga: CEM .
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito Ecuador: Registro oficial # 449 .
- Crespo, A. (29 de 09 de 2008). *Plan Amanecer*. Obtenido de Motivación de los maestros y maestras: http://www.planamanecer.com/recursos/docente/preescolar/articulospedagogicos/motivacion_docente_preescolar.pdf
- Cruz, R. (19 de enero de 2008). *El siglo de torreón* . Obtenido de Las estrategias de aprendizaje de un buen profesor: <https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/325687.las-estrategias-de-aprendizaje-de-un-buen-profesor.html>
- Cuevas, C. (2 de 4 de 2011). *Desempeño y estandar*. Obtenido de Psicología y empresa: <http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>
- Cultural. (2002). *Guía de acción docente*. Madrid: MMVIII.
- Cultural, E. (2008). *Guía de accion docente* . Madrid: MMVIII.
- Danoff, J. (2013). *Iniciación con los niños*. México: Trillas grupo editor.
- Danoff, J., Breitbart, V., Barr, E., & Peyron, G. (2008). *Iniciacion con los niños pequeños*. México: Trillas.

- Delords, J. (1999). *La educación cierra un tesoro* . Madrid: Santillana.
- Dessler, G. (2013). *Administración de Personal* . México: Mariasa de Anta.
- Durango, V. (28 de Noviembre de 2001). *Taller institucional de investigación Educativa*. Obtenido de Organización y Cultura Escolar: Un enfoque psicosocial : <http://www.upd.mx/librospub/pritalie/Ponencia/orgcules.pdf>
- Frigerio, G. (1992). *Las instituciones educativas*. Buenos Aires: Troquel.
- Gallego, s. G. (2014). *En clave de calidad: hacia el éxito escolar*. Madrid- España: Secretaria General Técnica .
- García, R. (20 de Enero de 2008). El Siglo. *Estrategias de aprendizaje de un buen profesor*, págs. <http://www.elsiglodurango.com.mx/noticia/154679.las-estrategias-de-aprendizaje-de-un-buen-pro.html>.
- Gelabert, M. P. (2010). *Gestión de Personas: Manual para la Gestión del Capital Humano en las Organizaciones*. España: ESIC .
- González, E. (2007). *Intervención Psicoeducativa*. Madrid: CCS.
- Herbert, T. (2010). *Análisis del desempeño docente*. México: Quetzalt ediciones académicas.
- Herrera, E. (2008). *Administración educativa*. Quito: PH Ediciones.
- Herrera, F. (2012). *La investigación metodológica*. México D.F.: Quetzal grupo editor.
- Lanatti, A. (octubre de 01 de 2010). *Residencia Docente*. Obtenido de Practicas Docentes a partir de un fundamento teorico: <http://www.searchesinteractive.com/?pid=9PO96133D&dn=free-blog-content.com&rp=9POO358K6>
- Leiva, F. (1981). *Didáctica General*. Quito: Tipoffset.
- Lexis. (2000). *Enciclopedia*. Colombia: Printer Latinoamericana.
- LOEI. (2012). *Ley Orgánica de Educación Intercultural* . Quito - Ecuador: Registro Oficial.
- Manu, J. (2011). *Docentes competentes por una educación de calidad*. Madrid: Narcea.
- Manu, J. (2014). *Docentes competentes por una educación de calidad*. Madrid: Narcea.
- Marchena, M. G. (2010). *Aula por dentro: como mejorar su gestión y organización*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Marchesi, A. (2007). Las condiciones de la docencia influyen en la expresión y la comunicación de las emociones. *Docencia*, 76-81.

- Marchesi, A. (2013). *Calidad de enseñanza en tiempo de crisis*. Bogota: Alianza.
- Maslow, A. (2012). *Vida y enseñanzas del creador de la psicología humanista*. Distrito Federa- México: Kairós S.A.
- Medina, M. (2012). *20 Competencias profesionales para la practica docente*. Mexico: Trillas.
- Milley, A. (2012). *La reflexión la educación*. Lima - Perú: Atlas.
- Miranda, J. (2009). *Modelo de Gestión Educativa estrategica*. México: S.D.P.
- Monereo, E. (2014). *La aplicación del conocimiento*. Quito - Ecuador: Astro grupo editorial.
- Monica, G. (01 de 08 de 2008). *Jornades de Foment de la Investigació*. Obtenido de ¿ Influyen los obstáculos laborales en el malestar docente?: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi8/psi/17.pdf>
- Montalvo, E. (2008). *Administración Educativa* . Quito: PH Ediciones.
- Morales, E. (2012). *Estrategias académicas*. México: Fadi grupo de ediciones académicas.
- Nucamendi, G. (30 de Noviembre de 2012). *Blog Educación* . Obtenido de Política Educativa: <http://luciaguadalupenucamendithomas.blogspot.com/2012/11/introduccion-la-politica-educativa-es.html>
- OCDE. (2013). *Mejorar la Educación en México: Una perspectiva estatal desde Puebla*. Puebla: Secretaría de Educación Pública del Estado de Puebla .
- Ostrovsky, G. (2006). *Cómo construir competencias en los niños y desarrollar su talento*. Buenos Aires: Circulo Latino Astral.
- Peinado , H., & Rodríguez, J. (2011). *Manual de gestión y administracion educativa*. Bogota: Magisterio.
- Plaz, R. (18 de Agosto de 2003). *Maridmas*. Obtenido de Gestion del conocimiento: <http://www.madrimasd.org/revista/revista18/tribuna/tribuna2.asp>
- PNBV. (2013). *Responsabilidades del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Quito - Ecuador: Gobierno ecuatoriano.
- Rivas, J. (4 de Septiembre de 2004). *BARBECHO, Revista de Reflexión Socioeducativa*. Obtenido de Política educativa y prácticas pedagógicas: <http://www.barbecho.uma.es/DocumentosPDF/BARBECHO4/A7B4.pdf>
- Rosa Santamaría, A. N. (2012). *Organización y Planificación Escolar*. Madrid: Síntesis.
- Rosas, P. (2012). *La gestión ambiental del aprendizaje*. México D.F.: Valles grupo editor.

Santillana. (01 de 04 de 2013). *Ministerio de Educacion EC*. Obtenido de Educacion de Calidad:
www.ministerioeducacion.gov.ec

Santos, G. (2013). Revista Colegio experimental Intisana. *Aprendiendo en la docencia*, 12-13.

Tapia, E. (Abril de 4 de 2011). *Red Kipus Ecuador*. Obtenido de Espacio para compartir experiencias sobre formación docente: <http://redkipusecuador.blogspot.com/2011/04/iv-ponencias-presentadas-por-ecuador-en.html>

UNESCO. (2014). *Reforma académica para el desarrollo*. Estados Unidos: UNESCO.

Velaz, C. (2009). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Madrid: Santillana.

Víctor José Quevedo Blasco, R. D. (2012). *Planificar y Programar en los centros educativos*. Madrid: Wolters Kluwer.

Vila, I. (2008). *Familia, escuela y comunidad*. Barcelona: Horsori.

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

Guía didáctica: El Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje
"Estudio en centros educativos del Ecuador"

ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO

 **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja 
MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA


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



Anexo 2: Cuestionario de autoevaluación desempeño docente

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

código:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. Modalidad de trabajo:

Presencial Semipresencial Distancia

8. Relación laboral:

Contrato Nombramiento Honorario

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	VALORACIÓN 10 = Excelente 0 = No apreciable
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

ÁMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
ON 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.			

COMUNICACIÓN.	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.			

3. GESTIÓN DEL APRENDIZ	Planificación del proceso de enseñanza/ap		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.				
			3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.				
			3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.				
			3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).				
			3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.				
			3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.				
			3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.				
AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES			Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	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.				
	3.13	EVALUACIÓN	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.				
			3.13.1	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.			
			4.1	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. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y	4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	4.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
	4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3: Fotos del proceso enseñanza – aprendizaje Prescolar Los Pinos Intisana





