



**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA** *La*  
*Universidad Católica de Loja*

## **AREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULACION DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION  
MENCION EDUCACION INFANTIL**

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio realizado en educación inicial del Centro Infantil Municipal María Olimpia Gudiño Vásquez de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, durante el año lectivo 2013 – 2014”

**TRABAJO DE FIN DE TITULACION.**

**AUTOR:** Grunauer Astudillo, Paulina Raquel

**DIRECTOR:** Cuenca Jiménez, Carlos Roberto, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO TUMBACO**

**2014**

## APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

Magister:

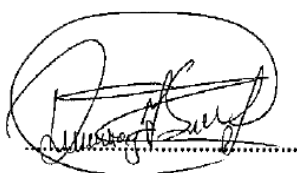
Roberto Carlos Cuenca Jiménez

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en Educación Inicial del Centro Infantil Municipal María Olimpia Gudiño Vásquez de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, durante el año lectivo 2013 - 2014”, realizado por Paulina Raquel Grunauer Astudillo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 21 de agosto 2014

A handwritten signature in black ink, enclosed within an oval shape. The signature is cursive and appears to read 'Roberto Cuenca Jiménez'. Below the signature, there is a horizontal line and a dotted line.

---

**Carlos Roberto Cuenca Jiménez**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Grunauer Astudillo Paulina Raquel, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio realizado en educación inicial del Centro Infantil Municipal María Olimpia Gudiño Vásquez de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, durante el año lectivo 2013 – 2014, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo Cuenca Jiménez, Carlos Roberto, Mg. director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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



Autor: Paulina Raquel Grunauer Astudillo

Cédula: 1707294318

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este trabajo a mí querido padre, gran parte de lo que soy y he conseguido en mi vida es gracias a ti. Eres muy importante papá.

Paulina Grunauer

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a todos los que estuvieron antes y abrieron caminos para que me resulte más fácil ahora, a aquellos que me dieron espacio y me permitieron ser parte y estar.

Gracias a mi esposo e hijos, por su paciencia y comprensión, ya que para realizar este proyecto tome del tiempo que hubiera estado destinado a ustedes, en esos momentos sentí su apoyo y estímulo.

Gracias a mis queridos tíos que me abrieron las puertas de su casa, lo que me permitió llegar a la institución donde realice mi investigación.

Paulina Grunauer

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>CARÁTULA</b> .....	i
<b>APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN</b> .....	ii
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS</b> .....	iii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	v
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	1
<b>ABSTRACT</b> .....	2
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRIC</b> .....	7
<b>1.1. Desempeño docente</b> .....	8
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	8
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	10
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	13
1.1.2.5. Organización institucional.....	15
1.1.2.6. Políticas educativas.....	16
1.1.3. Características del desempeño docente.....	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	17
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	17
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	18
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	19
<b>1.2. Gestión educativa</b> .....	20
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	20
1.2.2. Características de la gestión.....	21
1.2.3. Tipos de gestión.....	23
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	27
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	27
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	29
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	29
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	30
<b>3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente</b> .....	32
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	32
1.3.2. Tipos de estrategias.....	33
1.3.2.1. En la gestión legal.....	33
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	34
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	37
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	37
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b> .....	40
2.1. Diseño de investigación.....	41
2.2. Contexto.....	41
2.3. Participantes.....	43
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	43
2.4.1. Métodos.....	45
2.4.2. Técnicas.....	45
2.4.3. Instrumentos.....	46
2.5. Recursos.....	46

2.5.1. Talento Humano.....	46
2.5.2. Institucionales.....	46
2.5.3 Materiales.....	46
2.5.4. Económicos.....	47
2.6. Procedimiento.....	48
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>49</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>49</b>
3.1.1.Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	52
3.1.2.Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	53
3.1.3.Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	56
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....</b>	<b>56</b>
3.2.1.Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.	56
3.2.2.Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	58
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	61
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....</b>	<b>63</b>
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	63
3.3.1.1.Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	65
3.3.1.2.Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	67
3.3.1.3.Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	67
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	69
3.3.2.1.Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.	71
3.3.2.2.Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	73
3.3.2.3.Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	75
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.....	76
3.3.2.5.Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	77
3.3.2.6.Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	79
3.3.2.7.Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	82

3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	84
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	86
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	88
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	90
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	92
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	92
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....</b>	<b>93</b>
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	94
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	100
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	103
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	103
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	104
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>111</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>113</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>115</b>
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>114</b>
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	



## **Resumen**

La presente investigación, trata sobre, la frecuencia con que los docentes aplican sus conocimientos en su práctica educativa, la importancia que otorgan a los diferentes ámbitos de gestión y cuál es el nivel de conocimiento que tienen para su desempeño docente. El objetivo general; determinar el desempeño docente de los profesionales en la Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de gestión: legal, planificación, institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación para su caracterización y análisis. Fue realizado en Ibarra, en el Centro Infantil María Olimpia Gudiño, la muestra constó de cinco maestras. Los métodos usados fueron: Método descriptivo, analítico-sintético, inductivo-deductivo, estadístico, y hermenéutico. Las técnicas usadas fueron: lectura, parafraseo, y en la investigación de campo: observación y encuesta. Los instrumentos usados: Cuestionario de autoevaluación y Registro de observación de actividades. Al final se determinó que: Las maestras no tienen un buen conocimiento del marco legal del país, esto hace que no sepan a fondo sus deberes y derechos, impidiéndoles tener los elementos necesarios para estar a la vanguardia en los cambios y ser partícipes de los mismos.

**Palabras claves:** Evaluación, Aprendizaje, Desempeño.

## **Abstrac**

This research deals with the frequency with which teachers apply their knowledge in educational practice, the importance given to the different areas of management and what level of knowledge they have for their teaching performance. The overall objective; determine teacher performance of professionals in the education sciences, considering management areas: legal, planning, institutional and curriculum, learning, leadership and communication for characterization and analysis. It was made in Ibarra, Maria Olimpia Gudino in the Children's Center, the sample consisted of five teachers. The methods used were: synthetic analytical-descriptive method, Inductive-Deductive, Statistical, and Hermeneutics. The techniques used were: reading, paraphrasing, and field research: observation and survey. Instruments used: Self-Assessment Questionnaire and Registration observation activities. In the end it was determined that: Teachers have a good knowledge of the legal framework of the country, this does not fully know their rights and duties, preventing them from having the necessary elements to be at the forefront in the changes and be partakers of the same .

**Keywords:** Evaluation, Learning, Performance.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación fue realizada en el Centro Infantil Municipal “María Olimpia Gudiño”, es una institución muy organizada y eficiente. La experiencia que le da el tener 56 años de funcionamiento, da solvencia y seguridad a sus miembros, además al haber nacido producto de una necesidad social y seguir brindando servicio a un numeroso grupo de personas que se benefician de su trabajo, produce el que sus miembros, se sientan orgullosos de pertenecer a esta institución. Las docentes de la investigación trabajan con tesón, esfuerzo y cariño dejando su corazón en las aulas, con esos pequeños estudiantes que día a día sorprenden y alientan su trabajo. Los padres por otra parte se sienten seguros, al dejar a sus hijos en manos de docentes expertas, esto se evidencia ya que cada año es muy difícil encontrar nuevos cupos. Por último lo más importante, los niños son estimulados y acompañados en el proceso de aprendizaje.

Cada vez resulta más evidente que la calidad educativa pasa por la calidad de la docencia que se imparte. En todo centro educativo, se aspira tener entre sus filas docentes de calidad, que hayan tenido buenos procesos de formación inicial y un trabajo continuo de actualización, que además muestren liderazgo en su clase y se mantengan abiertos a seguir aprendiendo constantemente, en otras palabras se busca seres humanos íntegros, que tengan las competencias profesionales para el desempeño de su práctica educativa

Dentro de la educación, en el momento actual, es importante el poder hacer un registro del estado y los avances tanto de los alumnos como del maestro y de la materia que se imparte. Es un tiempo de cuestionamientos, las cosas no se dan por hecho, los roles han cambiado, el estudiante dejó de ser visto como un pasivo receptor de información, el maestro ya no es más, la persona infalible que lo sabe todo, y las materias, algo lejano, que memorizar de los libros. Hoy en día los conocimientos son descubiertos dentro y fuera del aula de clase, cada uno tiene un papel activo, el docente acompaña al estudiante en su proceso de descubrimiento, asesorándolo y guiándolo; y el estudiante, dentro de este marco, hace nuevos descubrimientos, que es la materia a tratar.

En los últimos años se han puesto en marcha una serie de políticas gubernamentales por otro lado, la generación de lineamientos teóricos por parte de comunidades académicas se han incrementado, sin embargo se observa que esto no es suficiente, para incrementar los niveles educativos del país. En este contexto, la evaluación como proceso formativo y orientador de la evaluación profesional, puede y debe constituirse en un lineamiento indispensable para incrementar las posibilidades de alcanzar la excelencia educativa.

El primer capítulo del presente trabajo, incluye un sustento teórico, donde se aborda tres grandes temas: desempeño docente, gestión educativa y estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente, dentro de cada uno se puntualizó y analizó detenidamente. El segundo capítulo, trata sobre la metodología utilizada, el diseño de la investigación, el contexto y los participantes, además de procedimientos, métodos, técnicas y recursos. En el tercer capítulo se puede observar los resultados de la investigación, el análisis y la discusión de los mismos. Para finalizar con las conclusiones, recomendaciones, las misma que arrojaron a la luz una problemática que no era vista dentro de la institución educativa.

A lo largo de esta investigación, se pudo observar como las docentes trabajan eficientemente con los niños, lo que se evidencia en los excelentes resultados obtenidos, sin embargo aquellos puntos que aún falta trabajar fueron detectados y se realizó al terminar una propuesta que responde a la problemática encontrada y pretende brindar alternativas de apoyo, para superar la misma.

La problemática que se planteó de inicio, surgió como una serie de preguntas, tales como: ¿con qué frecuencia los docentes aplican los conocimientos en su práctica educativa?, ¿qué importancia otorgan los docentes a los diferentes ámbitos de la gestión educativa?, ¿cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docenes para su desempeño docente? Estas preguntas a lo largo de la realización de la investigación fueron encontrando respuesta, e incluso a otras interrogantes que surgieron en la marcha.

De inicio los objetivos específicos fueron; fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, a esto se dio respuesta fundamentalmente en el primero capítulo, aunque en todo el trabajo se toca este tema.

El segundo objetivo fue, determinar la frecuencia con la que el maestro realiza las diversas actividades en su desempeño docente, a lo cual se dio respuesta sobre todo en el segundo y tercer capítulo.

Otro objetivo planteado fue el de describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, para lo que se observó a las maestras y se pidió llenen una autoevaluación, con preguntas sobre el tema.

El cuarto objetivo, identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, se lo pudo lograr, gracias a los instrumentos usados y a la observación.

Además se logró analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y

la observación. Por último se planteó una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Llegándose a cumplir todos los objetivos que desde el inicio se plantearon.

Para iniciar la investigación fue necesario, ubicar un centro infantil que cumpla el requerimiento de este trabajo y que permita el acceso para poder realizarlo, afortunadamente se encontró uno que cumplía con estas dos características, por la gran cantidad de niños y docentes fue posible llevar a cabo todo el estudio en el mismo centro, y gracias a la apertura de su director se tuvo acceso a las clases, maestras y toda la información solicitada.

Una vez hecha la investigación de campo, gracias a la guía brindada por la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), resultó mucho más fácil plasmar en el papel el trabajo realizado.

Uno de los mayores inconvenientes con que me encontré fue que para poder acceder al centro infantil investigado, solo contaba con un día a la semana, ya que se encuentra en otra ciudad de donde radica el investigador, ya que por trabajo asiste a la misma una vez por semana, por lo que se debía aprovechar al máximo el tiempo y los recursos.

Sobre el tema tratado en la presente investigación, no existen muchos estudios, por lo que al inicio resultó complicado encontrar información, a medida que se desarrolló sin embargo se pudo acceder a una mayor bibliografía.

La metodología utilizada, como se detalla en el segundo capítulo, fue a través de varios métodos; se usó el método inductivo- deductivo, analítico, descriptivo, estadístico y hermenéutico.

Las técnicas utilizadas en la investigación bibliográfica fueron: la lectura, resumen y parafraseo. En la investigación de campo en cambio se utilizó, la observación y la encuesta.

Como instrumentos se accedió a un cuestionario de autoevaluación de desempeño docente, en cuatro ámbitos de gestión, facilitado por la UTPL y un registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje. Liderazgo y comunicación, a este instrumento también se accedió gracias a la UTPL.

Es necesario en la actualidad cambiar el enfoque que se venía dando, a través de la historia, a la evaluación del desempeño docente, dejar de verla como un recurso punitivo, para que se transforme en una herramienta donde se pretenda fortalecer no solo la labor del docente, sino también, que se convierta en el impulsor del desarrollo personal, profesional e institucional.

## **CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Desempeño docente**

### **1.1.1 Definición de desempeño docente**

En las propuestas evaluativas planteadas por los ministerios de algunos países se define la evaluación de desempeño profesional como proceso sistemático de obtención de información válida, objetiva y fiable, que permita ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente, y el logro de resultados con los estudiantes (Rizo, 2005, p. 80)

El IPBA (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación, y certificación de la calidad de la educación Básica) (2010) lo define el desempeño docente como: “Forma en que los docentes diseñan, realizan y evalúan las actividades y tareas que les permiten llevar a cabo un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje y lograr que todos los estudiantes alcancen las competencias esperadas.” (p.3)

La OREALC-UNESCO propone apoyar el desarrollo de una comprensión ampliada de la profesión docente, entendiendo los múltiples factores que inciden en la calidad del desempeño de los maestros.

Al respecto, Progre (2000) sostiene que la práctica docente es una práctica social compleja. Si bien es definida a partir del micro espacio en el que se articulan docente-alumno-conocimiento, desencadenando modos de relación según los cuales la posición de cada uno de estos elementos determina el valor y el lugar de cada uno de los otros.

También afirma el autor que el micro espacio de la práctica docente se inscribe en otros espacios amplios que condicionan y normativizan sus operaciones: la institución escolar, el sistema educativo y la sociedad.

Por tanto los problemas de la práctica docente y de la profesión de docente, no puede resolverse solamente desde una perspectiva pedagógica; su abordaje implica la construcción de un modelo que dé cuenta de estas relaciones intersubjetivas. (Progre, 2000, p. 1)

Es importante rescatar de lo que mencionan los autores, que más allá de analizar el desempeño docente como un proceso de cumplimiento de funciones, se logra dar una mirada sistémica, donde se integran cada uno de sus componentes, como son los contextos, los actores que participan directa e indirectamente, las relaciones, conocimientos, competencias, etc. Se lo aprecia como un todo amplio y complejo, al verlo de este modo, se vuelve mucho más dinámico y se puede trabajar desde diferentes posiciones, lo que posibilita obtener

mejores y mayores resultados. En la época actual existen muchos recursos, de los que los docentes pueden valerse, las nuevas tecnologías, los avances en el conocimiento del desarrollo humano y de las diferentes teorías del aprendizaje, permiten que sean múltiples las opciones a la hora de desarrollar técnicas de enseñanza. Los docentes dentro de su labor deben tratar de mantenerse actualizados, ya que esto les permite hacer uso de los recursos existentes y descifrar nuevas maneras de llegar a sus alumnos, en una forma humana que los acerca y les permite cumplir sus objetivos.

## **1.2 1. Factores que influyen en el desempeño docente**

Durante la carrera profesional vamos comprobando que en muchos casos la motivación, capacidad de aprendizaje y adaptabilidad, no siguen una secuencia lineal, ni ascendente, es importante estar preparado para vivir estas etapas y una buena forma de hacerlo es teniendo una sólida formación inicial, capacitándose constantemente, tratando de auto motivarse, manteniendo buenas relaciones con estudiantes y sus familias, respetando y acatando la organización institucional y participando desde su lugar en apoyar las políticas educativas.

### **1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente**

La formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar, transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa...Promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos (Cenado Argentino, 2006, p.3)

En los últimos tiempos, el mundo ha cambiado a pasos acelerados, los descubrimientos científicos, el desarrollo en las telecomunicaciones, y en teorías de aprendizaje, producto de nuevas comprensiones; han provocado que la educación también sufra un sin número de cambios.

Es por esto que es de fundamental importancia que los maestros además de tener estudios formales, se capaciten constantemente en nuevas teorías y estrategias que nos sirvan como herramientas para desarrollar nuestro trabajo

Como afirma Montenegro (2007) en lo que refiere a la formación del docente:

“la formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficacia” (p.195)



Para la Unicef (2012), La formación de los docentes, (futuros guías, orientadores y educadores de niños y niñas) junto con la capacitación, perfeccionamiento y especialización de aquellos que ya se encuentran ofreciendo sus servicios en los centros educativos..., constituyen estrategias centrales cuando pensamos en una educación con equidad, calidad y pertinencia (p. 28)

De lo que afirman los autores se destaca el hecho de que la formación inicial prepara a los docentes, les da conocimientos y herramientas, para poder acompañar a los educandos en el proceso de aprendizaje, además la continua capacitación les permite estar al día con los cambios y avances que se generan constantemente. Esto se constituye en un derecho que tienen los estudiantes de recibir la mejor educación que les sea posible a los maestros y entidades educativas ofrecer, y por parte de los educadores en una obligación que les impulse a ser cada día mejores profesionales y en general mejores seres humanos.

#### **1.1.2.2. Motivación**

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas, ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad... La motivación es de importancia para cualquier área, si se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo... Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta atender sus obligaciones. Por tal motivo se debe pensar ¿qué se puede hacer para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos? (Murillo, 2012, p.1)

“La motivación puede definirse como un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se ha propuesto” (Roussel, 2000, p.3). Por otra parte dice Reyes (2008), “las personas se suelen motivar cuando encuentran sentido a lo que hacen y se desmotivan cuando pierden ese sentido”. (p.3).

Debido a los cambios rápidos que exige el entorno, es imprescindible la búsqueda de profesores motivados. Dentro de un marco referente de atención al profesorado en ejercicio, González (1995) considera que “es necesario conocer más sobre las necesidades psicológicas en la formación, capacitación y evaluación del profesorado. (p.18)

“Estas necesidades pueden determinarse desde dos ángulos: desde algún procedimiento (cuestionario, entrevistas) que recojan el juicio y opinión del propio profesorado... Recogiendo las necesidades de los docentes vistas por los alumnos y la sociedad en general.” (Gonzales, 2008, p.28).

Amabile (2000), señala que "el profesor puede hacer notables esfuerzos para mantener su motivación y su moral, pero también es necesario un contexto adecuado que no mine sus energías" (p.23).

En base a estos conceptos, podríamos decir que la motivación es de vital importancia dentro de la enseñanza, nos permite sentirnos productivos y entusiastas con el trabajo cotidiano, eso lo perciben los demás, refiriéndome a estudiantes, compañeros de trabajo directivos y padres de familia. Además un maestro motivado logra mejores resultados al transmitir sus conocimientos y sus alumnos tienen mayor facilidad en captar lo que esté les está transmitiendo. Si bien la motivación viene de adentro del maestro, no es así por completo, no se debe descuidar el contexto en el que se desenvuelve, ya que como lo explica Amabile, de no presentarse condiciones favorables se puede llegar a minar las energías del docente.

### **1.1.2.3. Relación profesor estudiante**

El maestro se pone al servicio de los fines particulares del alumno. En la docencia, la persona del maestro se entrega, por tanto, a la consecución de los fines del estudiante. En cambio, el discípulo no se pone a su vez al servicio de los fines particulares del maestro. El maestro 'da' y el alumno 'recibe', sin devolver. El alumno -en el buen sentido del término- es ingrato siempre; lo es por definición, por esencia. Lo es por necesidad vital, con una ingratitud no imputable al vicio y de la que el maestro rigurosamente no tiene derecho a quejarse. Pero la dedicación y la abnegación le permiten darse cuenta de que el discípulo, con solo serlo, devuelve en cierto modo indirectamente lo que recibe. El profesor,... al atender a sus alumnos, descubrirá realizados en cada uno de ellos sus propios fines como frutos de su entrega y esfuerzo. Entonces, la manera como el alumno corresponde y compensa los afanes del maestro consiste sencillamente en aceptarlos y aprovecharlos. (Cámere, 2009, p.2)

Tanto el maestro como el estudiante pasan gran parte de su tiempo compartiendo, el maestro es un pilar en la enseñanza del niño/a, es quien le entrega conocimiento, quien comparte, quien escucha y dentro de la escuela quien le guía.

Si bien es cierto los conocimientos académicos nos dan herramientas que nos permiten trabajar satisfactoriamente dentro del aula, no es menos cierto que para relacionarnos con los estudiantes es necesario tener un buen juicio para guiarlos, disposición para informarse y mejorar cada clase, el profesor tiene que demostrar día a día cariño por su trabajo, que podría definirse como vocación. Esto ayuda mucho a que el alumno se sienta seguro frente al profesor y le tenga confianza, produciendo una buena relación entre ambos.

Pero se debe empezar por ver al alumno como un otro capaz de aprender para lograr tener el ánimo de querer ayudarlo a que en el futuro sea cada vez mejor; y quererlo, porque cuando uno quiere algo le pone muchas más ganas, la persona que recibe este cariño también lo siente y da lo mejor de sí, logrando buenos resultados.

También es importante que la relación entre ambos sea unida, es decir que el alumno sienta y sepa que el profesor va al lado suyo, que lo acompaña. Así, cuando esté con algún problema como déficit atencional, o incluso problemas de aspectos personales, si entre ambos hay cercanía y confianza, el profesor puede decirle parece que estas bajando tus notas ¿Qué te pasa? sin que el estudiante sienta que lo están retando, sino entendiendo que hay una real preocupación de por medio, y que puede confiar en el maestro para apoyarse y mejorar su situación.

“Hay que recordar que siempre los bajos rendimientos o cambios de actitud responden a factores externos del niño o niña, y que solamente con la confianza podremos descubrirlos.” (Pinzón, 2012, p.1)

#### **1.1.2.4. Relación familia escuela**

Son los padres quienes tienen la posibilidad de decidir acerca de las cuestiones esenciales, más a medida que los hijos son menores. Son los padres quienes eligen el centro educativo, sobre todo en las etapas de Educación Primaria y Secundaria... ayudan a los hijos también a elegir los amigos al situarles en determinados contextos sociales, donde, se entablan las relaciones de amistad. (Jiménez, 2008 p.12)

“La familia y la escuela son los dos contextos más importantes para el desarrollo humano. El potencial e influencia de ambos contextos aumentará...si se establecen relaciones fluidas, complementarias, cordiales y constructivas que tengan como objeto optimizar el desarrollo infantil.” (Pique. 2011, p. 57)

Generalmente los padres buscan un lugar donde puedan dejar a sus hijos y tengan la confianza de que están seguros, eso les brinda tranquilidad. Cuando existe una buena relación entre ambas incluso se podría decir que la escuela entra a formar parte de la familia y viceversa.

Establecen los padres con la escuela una particular relación de confianza, mediante la cual delegan autoridad, funciones, etc., en la institución a la que confían sus hijos.

La relación que se entabla entre familia y escuela es tan peculiar que sólo cabe situarla en el marco de la confianza. Esa relación de confianza es la que determina, matiza y da forma al binomio familia - escuela, que debe estar marcado por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos. (Jiménez, 2008 p.12)

Tanto familia como escuela, deben tener claro que no se trata de una competencia y que al contrario el objetivo como mencionan los autores, es el de una responsabilidad compartida. La relación de colaboración es posible si existe, una clara delimitación de los roles y las responsabilidades, además confianza de los padres en el saber que sus hijos se encuentran en manos profesionales; y los maestros de su lado han de reconocer a la familia como primeros educadores.

Ello implica una verdadera relación de comunicación donde padres y maestros establezcan una vía abierta de información, de orientación, sobre la educación de los hijos, constructiva y exenta de tensiones por el papel que cada uno de ellos desempeña. En este sentido, la familia debe tener una actitud activa y participativa, más allá de las aportaciones puntuales de información sobre los hijos, en la medida que lo requieran los proyecto común de educación. (Jiménez, 2008 p.12)

Los docentes deben recordar que su tarea es enseñar, no juzgar, son maestro no jueces. El respeto a los padres de familia contribuye a mantener una cordial relación con los mismos, aunque no estén de acuerdo con los métodos que tengan en su casa, su trabajo nunca será descalificarlos o criticarlos, pues ellos les confiaron a su máspreciado valor y lo mínimo que se merecen es su respeto. Una buena comunicación entre el docente y la familia del estudiante favorece el desempeño dentro del aula, quienes más que los padres conocen a sus hijos y les podrán orientar en caso de que tengan cuestionamientos, además pueden contar con su colaboración en casa. A su vez, los padres al estar informados por el maestro se sienten más confianza.

#### **1.1.2.5. Organización Institucional**

Cada institución tiene sus propias normas y reglas de acuerdo a su Misión, Visión y Objetivos; para que su personal, específicamente sus maestros tengan un desempeño laboral adecuado, es necesario que estén familiarizados con estos y sepan claramente que es lo que se espera de ellos.

“Según el Diccionario de la Lengua española (2014), organizar, significa. Planificar o estructurar la realización de algo, distribuyendo convenientemente los medios materiales y personales con los que se cuenta y asignándoles funciones determinadas” (p. 240)

“En las organizaciones existen órdenes, itinerarios, ciclos, cursos, programas, clases, horarios, lecciones: la escuela divide el espacio y el tiempo, organiza el trabajo de los docentes-maestros, que a su vez, organizan el trabajo de los alumnos.” (Ruiz, 2012, p. 3)

La educación escolar se desarrolla en una organización. ...los procesos de enseñanza y aprendizaje no se dan en lugares neutros, en espacios indeterminados... sino en entidades de tipología y características muy concretas, las cuales influyen en los procesos didácticos, organizativos u orientadores que se desarrollan en sus aulas. (Bonilla, 2006, p.1)

Los maestros al ingresar a una Institución, pasan a formar parte activa dentro de la misma, como tal pueden aportar desde su experiencia y conocimientos para favorecer el trabajo, sin embargo también deben regirse por las reglas y lineamientos que posee la institución, el respeto a las reglas se evidencia dentro del aula y favorece el proceso de enseñanza.

Para poder seguir las reglas y lineamientos del establecimiento, es primordial en primera instancia, que los docentes se empapen de estas, que las conozcan y se sirvan de ellas en función de hacer una labor acorde a las exigencias de la institución a la que se pertenecen, además es necesario ser proactivo, es decir, si hay algo que en la práctica no funciona de la mejor manera, puede investigar, buscar nuevas formas y plantear esto a las autoridades de la institución, las mismas que tomaran o no estas sugerencias, de acuerdo a su experiencia, necesidades y mayores beneficios.

#### **1.1.2.6. Políticas educativas**

Cada estado maneja sus propias políticas educativas, las mismas que deben ser acatadas por los centros educativos, quienes a su vez orientan y actualizan a los maestros sobre estas políticas, con el fin de que estos las lleven a la práctica dentro del aula. Estas políticas pueden facilitar o no el trabajo del maestro, por lo que pueden ser un factor importante que influye en su desempeño.

El estado Ecuatoriano requiere de políticas educativas para el mediano y largo plazo. Con este fin el Ministerio de Educación ha elaborado un plan decenal de educación 2006-2015.

## Políticas del Plan Decenal

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las instituciones educativas
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la profesión inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Fuente: Plan Decenal del Ministerio de Educación, 2012

Elaborado por: Paulina Grunauer

Un factor fundamental en el progreso de un país, es la preparación de sus recursos humanos, eso hace que la educación tenga un papel cada vez más importante en la sociedad.

La educación es primordial, como uno de los instrumentos de la cultura que permite al ser humano desarrollarse en el proceso de la socialización. Como tal debe ser punto neurálgico de cualquier estado. En la actualidad el aprendizaje significativo y la formación de un individuo reflexivo y crítico son algunos de los aspectos más relevantes que plantea el sistema educativo.

También se lo considera como un proceso vital, complejo, dinámico y unitario que debe descubrir, desarrollar y cultivar las cualidades del estudiante, formar integralmente su personalidad para que se baste a sí mismo y sirva a su familia, el Estado, y la sociedad

El desarrollo de la educación es importante porque promueve el bienestar y reduce las desigualdades sociales, permitiendo a las personas una oportunidad para alcanzar una vida libre y digna.

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

realizados y propone una gestión estatal de largo plazo que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico.

### 1.1.3 Características del desempeño docente

El desempeño docente tiene varias características, entre las más importantes que se encontraron en la investigación están las siguientes:

Compromiso con estudiantes y su aprendizaje  
Conocimiento sobre las materias que enseñan y cómo enseñarlas  
Gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil  
Reflexionan sobre sus prácticas y aprenden de la experiencia  
Integran comunidades de aprendizaje  
Tienen entusiasmo, flexibilidad y perseverancia

Fuente; Wilson John, 1992, Como valorar la calidad de la enseñanza.

Elaborado por: Paulina Grunauer

Según el Ministerio de educación ecuatoriana (2013) “lo que caracteriza a un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (p.4)

Existe una teoría, llamada del Valor Agregado, con la que se pretende identificar que parte del desempeño de un estudiante puede atribuirse a la acción del profesor. Este tipo de métodos comparan el resultado obtenido por un estudiante un año con el del año siguiente.

Según McBer (2009), existen tres rasgos que determinan más del 30% de la variación en el progreso de los estudiantes: Los estilos de trabajo y las normas de conducta que guían al docente y tienen que ver con valores, compromisos y actitudes fundamentales; Las micro-conductas o habilidades específicas para enseñar, que se pueden identificar y aprender y por último la capacidad del docente para generar un clima en el aula que motive a los alumnos a aprender y trabajar del mejor modo posible. (p. 57).

De lo expuesto por los autores citados, se desprende que gran parte del éxito de los estudiantes está directamente relacionada con el trabajo que el docente ejecuta, lo que compromete aún más a los maestros, como seres humanos están expuestos a una serie de problemas, anhelos, frustraciones, alegrías, etc., personales y estas pueden influir en su

trabajo dentro del aula de clase. Es básico por tanto que se aprenda a conocerse y saber en qué estado mental se encuentra, de ser necesario pedir ayuda, y buscar el trabajar lo más centrado y positivo posible, a fin de lograr acompañar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje y hacerlo no solo por cumplir una obligación, sino con el compromiso que la vocación de docente exige.

De lo anteriormente expuesto vemos que es indispensable que el maestro esté dispuesto a dar, más aun a darse a sus estudiantes, pero tomando en cuenta que como humanos que somos siempre tenemos cosas que mejorar, siempre estamos aprendiendo, aunque nos equivoquemos siempre podemos aprender de esos errores y seguir adelante.

#### **1.1.4. Desafíos del desempeño docente**

##### **1.1.4.1. *Desarrollo profesional***

El problema de las políticas para el desarrollo profesional en esta época de reformas no se refiere sólo a apoyar a los maestros en la adquisición de nuevas habilidades o conocimientos;

Actualmente, el desarrollo profesional también significa proporcionar la oportunidad para que los maestros reflexionen de manera crítica sobre su práctica y construyan nuevos conocimientos y conceptos sobre los contenidos, la pedagogía y los estudiantes... Las políticas de fortalecimiento de las habilidades docentes consideran que más que ser algo impuesto, el conocimiento se construye por y con los practicantes para que lo utilicen en su propio contexto. (Bonilla, 2014, p.1.)

“Desarrollo profesional docente: una variedad de instancias formales e informales que ayudan a un profesor a aprender nuevas prácticas pedagógicas, junto con desarrollar una nueva comprensión acerca de su profesión, su práctica y el contexto en el cual se desempeña.”  
(Huling, 1987, p. 108)

Las actividades para la actualización docente pueden tener una diversidad de propósitos: comunicar un reglamento para que éste sea implementado, cambiar prácticas pedagógicas, profundizar en contenidos disciplinarios, desarrollar la capacidad de la unidad educativa para innovar y mejorar, etc. Distintos modelos de desarrollo profesional docente apuntan a distintos propósitos. (Montesino, 2003, p. 4)

El desarrollo profesional como se menciona en las citas anteriores deben ir de la mano con un crecimiento personal, un responsabilizarse del trabajo, hacerse cargo realmente, poner algo de uno en él, esto permite un desarrollo profesional y personal que se evidencia en los resultados.



El docente debe mostrar curiosidad, estar constantemente indagando, experimentando e innovando, es por esto la importancia que tiene la actualización continua que les permita mantenerse informados y dinámicos en su trabajo.

Para que los docentes se desarrollen profesionalmente, es aconsejable generar programas sistémicos que apoyen a los profesores para enfrentar con éxito el cambio organizacional y cultural que supone la reforma educativa.

#### **1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad**

Este es un tema muy importante, la escuela nunca puede ocupar el lugar de la familia, y como tal debe ser respetuosa de esta, aunque no comparta las costumbres, ideas o maneras que los padres tengan en criar a sus hijos.

Según Reinhardt (2008), “la relación de colaboración es posible si existe:

- Clara delimitación de roles y responsabilidades.
- Confianza de padres en el saber hacer profesional de los profesores.
- Los profesores han de reconocer a la familia como primeros educadores.” (p.1)

La relación familia escuela debe ser cordial y amistosa generando un buen clima de confianza entre ambos. Gracias a ella, se genera en los niños/as sentimientos de seguridad y motivación hacia el aprendizaje ya que ellos son conscientes de la preocupación y la labor educativa que realizan sus padres y maestros.

Quando los integrantes de las organizaciones educativas comprenden la necesidad de conectarse con los diversos sectores y grupos del colectivo social, comienzan a plantearse la relación entre la escuela y la comunidad.

Es interesante pensar el uso de esta conjunción desde un paradigma que concibe a las instituciones y las organizaciones como afuera de. Surge entonces la pregunta: ¿en qué espacio se concibe a la escuela si no es en la misma comunidad?” (Dabas, 2003, p.24)

Además de la familia y la escuela tenemos la comunidad, en la cual se desarrollan las dos anteriores. Tanto la familia como la escuela aportan a esta comunidad, como afirma la autora, ¿en qué espacio se concibe la escuela si no es en la misma comunidad?, y se podría añadir, ¿quiénes conforman esa comunidad? sino las mismas familias. Todo está interrelacionado, familia, escuela y comunidad interactúan entre sí y cuando se logra tener una buena comunicación y respeto existe armonía y progreso.

### **1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente**

“La práctica docente se concibe en un doble sentido: Como practica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo; y como apropiación del oficio de docente, como iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar” (Virgirod, 2010, p. 5)

Debemos integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Es insuficiente entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. Hay que 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. (Gramajo, 2011, p.1)

Para Elena Achilli (2000) “un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del sujeto, en determinadas condiciones institucionales y socio históricos”. (p.33).

El mundo cambia rápidamente en todos los ámbitos, y si como docentes deseamos mantenernos actualizados en nuestra práctica, es fundamental estar investigando, informándonos y estudiando constantemente, para así poder transmitir a nuestros estudiantes lo mejor y de la mejor forma.

La práctica se da dentro de un contexto determinado, definiendo el contexto como un conjunto de factores tanto externos, como internos, del medio físico y social, donde se inserta la escuela, con sus propias características y demandas del ambiente, de los estudiantes y sus familias. En base a esto es importante mirar la fundamentación de la práctica docente como singular, ya que está inmersa en un contexto determinado, dándole esto un carácter propio.

## **1.2. Gestión Educativa**

### **1.2.1. Definición de Gestión Educativa**

“El termino Gestión proviene del latín "gestio", y evoca la acción y la consecuencia de realizar trámites con eficiencia y prontitud, lo que hace posible la realización de una operación, un asunto, un proyecto, un anhelo cualquiera, etc.” (Vásquez, 2009, p.5) Administración, en cambio enfoca las ideas de dirigir, disponer, gobernar, organizar u ordenar una determinada situación.

De acuerdo a Ávila (1997), "término gestión comprende los procesos de planteamiento, conducción, seguimiento y evaluación de un conjunto de decisiones y acciones, con el objeto de buscar la solución de distintos problemas y al mismo tiempo para lograr determinados objetivos de una organización". (p.1)

Rojas (2009) afirma que "la gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de Instituciones, ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas." (p.1)

A continuación podemos observar un cuadro sobre los Beneficios de la Gestión Educativa:



Fuente: Marconi, A. (2012), *Gestión educativa (Educational management)*, Honduras, Ed: La Ceiba.

Elaborado por: Jorge A. Marconi

En base a estas definiciones, nos queda claro que para poder realizar una efectiva gestión hay que orientarse al por qué y para qué de la actuación, es fundamental conocer a fondo tanto la problemática como las fortalezas de las instituciones y su contexto, lo que determina su origen en una necesidad específica y una vez justificada su creación, lo que exige de personas idóneas para hacer esta tarea, dar ámbitos y modalidades de trabajo. Ya que las repercusiones que con una buena gestión se puede lograr son muchas y muy positivas es fundamental ejercer este trabajo con responsabilidad y eficiencia.

### **1.2.2. Características de la Gestión**

Según afirma Lujambio (2009), “los elementos que contiene la Gestión Educativa Estratégica se reconocen como los básicos para identificar, planear, organizar, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a un plan de intervención institucional para su mejora” (p.43)

Características principales de la gestión:

- Analizar factores y procesos (secuencias de actividades y tareas) que componen cada una de las dimensiones de la gestión escolar.
- Elaborar una lista, cuadro comparativo o cuadro sinóptico, de los procesos que componen las dimensiones de la gestión escolar y los estándares de la gestión
- Identificando cuales son funciones y tareas desempeñadas por el director y cuáles de los docentes, en lo individual y en lo colectivo.
- Analizar la información y reflexionar en torno a los aspectos valorados que se puede mejorar.
- Se debe llevar un registro de la información más relevante generada por el colectivo

Fuente: Fregoso García J. M., (2008), La planeación, nuevos retos en la dirección escolar.

Elaborado por: Paulina Grunauer

Para Alonzo Lujambio (2010), las principales características de la gestión educativa estratégica son:

a) Centralidad en lo pedagógico. Parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que el trabajo medular, de las escuelas y del sistema mismo, consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos.

b) Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización. Supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la

comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones.

c) Trabajo en equipo, que proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada.

d) Apertura al aprendizaje y a la innovación. Ésta se basa en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral.

e) Asesoramiento y orientación para la profesionalización. Consiste en que existan espacios de reflexión para la formación permanente, para “pensar el pensamiento”, repensar la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los docentes; se trata de habilitar circuitos para identificar áreas de oportunidad y generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional.

f) Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro, que se planteen escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura para arribar a estadios superiores como institución; donde los actores promuevan una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad que estimulen la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.

g) Intervención sistémica y estratégica. Supone visualizar la situación educativa, elaborar la estrategia y articular acciones para lograr los objetivos y metas que se planteen; supone también, hacer de la planificación una herramienta de autorregulación y gobierno para potenciar las capacidades de todos para una intervención con sentido.  
(p.58)

Para que la gestión educativa sea exitosa, es fundamental tomar en cuenta todas las características antes mencionadas, al analizar los procesos y delimitar las tareas se puede obtener más eficiencia en las mismas por cada uno de sus actores. También es de suma importancia el tener un registro de información, para poder ir contrastando en el tiempo, e ir aprendiendo de los errores y aciertos.

Estas características que Lujambio detalla y explica, complementa y amplía lo antes citado de Fregoso. Cabe resaltar entre las características antes mencionadas, el trabajo en equipo, este facilita la comprensión, planificación, acción y reflexión del grupo, para ser efectivos deben desarrollarse de manera coordinada, se dice que solos se llega más rápido pero en grupo se llega más lejos. Y el objetivo en un centro educativo es este llegar lejos sin dejar a nadie atrás, como un equipo unido, consolidado y fuerte, que se apoye y crezca en conjunto, apoyando a quienes lo necesiten y colaborando para salir adelante.

También es importante resaltar la apertura al aprendizaje y a la innovación, las instituciones abiertas al aprendizaje son capaces de encarar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, aprender de la propia experiencia y de la de otros, y son capaces de originar conocimiento y trasladarlo a sus prácticas.

### **1.2.3. Tipos de Gestión**

Encontramos: Gestión académica, administrativa, y tecnológica

Gestión académica: El proceso de Gestión Académica define el objetivo, los métodos, las actividades y los ambientes para el aprendizaje y la formación integral de los estudiantes a partir de lo dispuesto en el Direccionamiento Estratégico Institucional... Tiene como objetivo diseñar, implementar, evaluar y mejorar una propuesta pedagógica de calidad que contribuya a la formación integral del estudiante. Para hacer realidad el objetivo elabora un procedimiento institucional que se denomina Diseño y Desarrollo Curricular. (Novo, 2010, p1.)

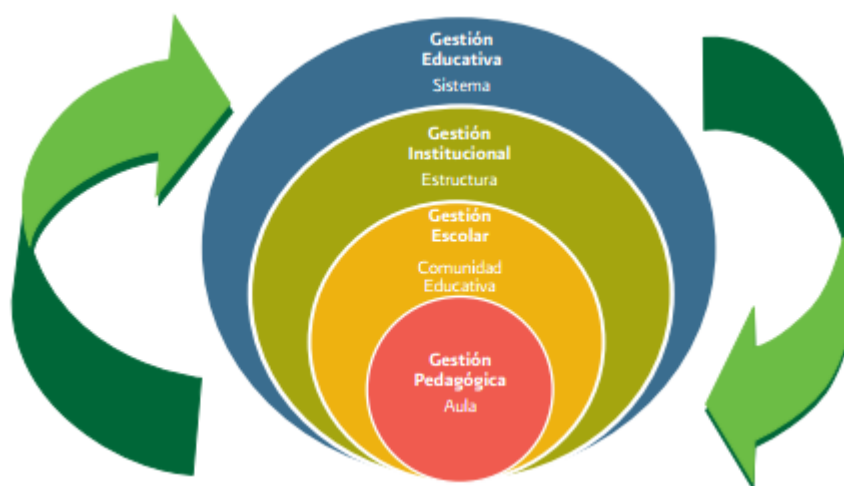
Gestión administrativa: George Terry (2005) explica que; la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. (p.25)

Gestión tecnológica: Proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología. (Restrepo, 2000, p178).

Esta gestión promueve la planificación y ejecución de tareas haciendo uso de las nuevas tecnologías.

Otra clasificación que me parece muy interesante es la encontrada en los programas de escuela de calidad en México, la cual se cita a continuación y es representada por un cuadro muy didáctico.

### Tipos de gestión



Fuente: Programa de escuelas de calidad, Modelo de gestión educativa estratégica. (p.43)

Elaborado por: Juan Martín Martínez Becerra

La gestión en el campo educativo se ha clasificado, para su estudio, en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y niveles de concreción en el sistema: gestión institucional, gestión escolar y gestión pedagógica, las cuales se representan en el gráfico siguiente. (Lujambía, 2010, p.43)

Gestión Institucional: “Se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas... En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa.” (Lujambía, 2010, p.45)

De acuerdo con Cassasus lograr una gestión institucional educativa eficaz, es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar las estructuras administrativas estatales para abrir caminos y facilitar vías de desarrollo a un verdadero cambio educativo, desde y para las escuelas.

Sobre todo, si se entiende a la gestión como una herramienta para crecer en eficiencia, eficacia, pertinencia y relevancia, con la flexibilidad, madurez y apertura suficientes ante las nuevas formas de hacer que se están detonando en los microsistemas escolares. (p.5.)

Gestión escolar: “Se entiende por gestión escolar, el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa..., vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela. (Varela, 2008. p.47).

Esta tarea a la que se refiere Loera Varela (2008) es: “generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación.” (p.47)

El enfoque estratégico de la gestión escolar consiste en las acciones que despliega la institución para direccionar y planificar el desarrollo escolar, de acuerdo con una visión y misión precisas, compartidas por todos los actores

Este enfoque estratégico de gestión escolar toma en cuenta la capacidad para proyectar la institución a largo plazo y para desplegar los mecanismos que permitan alinear a los actores y los recursos para el logro de esa visión.(Lujambia, 2010, p.45)

Gestión pedagógica: Para Batista (2001) “es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos.” (p.25). Entonces afirma Batista, la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje.

La gestión pedagógica busca aplicar los principios generales de la misión educativa en un campo específico, el aula, está determinada por el desarrollo de teorías de la educación y de la gestión, es decir, no se trata sólo de una disciplina teórica, su contenido está influido además por la cotidianeidad de su práctica.

Los tipos de gestión están dados según esta mirada de acuerdo a donde se elaboran, y como se evidencia unos contienen a otros, la gestión pedagógica (aula), está contenida dentro de la gestión escolar (comunidad educativa), que a su vez es contenida dentro de gestión institucional (estructura) y por último todo dentro de la gestión educativa (sistema), esto refleja una dinámica que se da en todo los niveles que permiten tener más flexibilidad y movimiento.

Podemos afirmar, por lo antes anotado, que gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos las personas cumplen eficientemente objetivos específicos. En este proceso las actividades son planeación, organización, ejecución y control. Desempeñados para alcanzar los objetivos propuestos, a través de los seres humanos y otros recursos.



#### **1.2.4. Ámbitos de la Gestión Docente**

La Gestión, según el Ministerio de Educación de Colombia (2013) “ocurre en todos los espacios... componentes de la comunidad educativa institucional, local, regional o nacional, pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de resultados definidos por equipos directivos.” (p.1.)

Según Lujambio (2009) la gestión docente, se caracteriza fundamentalmente por enfocar de manera amplia las posibilidades reales de una institución, en el sentido de resolver situaciones o el de alcanzar un propósito en cuestión. Se afirma que esta gestión constituye la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. (p.10)

El Ministerio de Educación de Colombia (2013), sostiene que fundamentalmente la gestión ocurre en los establecimientos escolares que es donde se desarrollan los procesos de enseñanza, aprendizaje y convivencia entre los diferentes actores; es también el lugar donde se materializan: el Proyecto Educativo Institucional, el currículo y el plan de estudios, y se concretan la planeación curricular, las actividades pedagógicas, las evaluaciones y autoevaluaciones y las relaciones con diferentes interlocutores de la comunidad educativa y otras entidades.” (p.1.)

De lo que se entiende con lo afirmado por los autores el ámbito de la gestión docente tiene relación con todo el que hacer de la educación en sus diferentes etapas y con todos los que la integra, directa e indirectamente, la misma. Toma en cuenta cómo la organización escolar, desarrolla de manera sistemática e intencional los procesos institucionales que, en sus diversas dimensiones, se implementan con el fin de alcanzar resultados de calidad.

La forma en que se evidencia la preocupación por el mejoramiento continuo y promoción de la búsqueda de soluciones innovadoras a los problemas de gestión.

##### **1.2.4.1 *Ámbito de la gestión legal***

Cada país tiene un marco legal en base al que se desarrolla la gestión educativa, este marco permite establecer parámetros de acción dentro del trabajo de gestión, estos parámetros están bien delimitados, establecen las reglas generalizadas y básicas para todo el sistema educativo en un país.

Cuenca (2008) afirma que: "...la docencia en tanto práctica laboral está sujeta a un contrato que establece deberes y derechos, condiciones económicas y materiales para el desempeño (remuneración, horario, etc.). Requiere que el profesional tenga información acerca de los marcos legales que regulan." (p.1)

En Ecuador el Ministerio de Educación (2012) afirma que, los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana, cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa. Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente desde el 26 de julio de 2012). Tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen viables los profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país." (p.9)

El nuevo marco legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir. En tal sentido, se re conceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino "un derecho de las personas a lo largo de su vida" y por lo tanto "un deber ineludible e inexcusable del Estado", y "un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal" (Art. 26 de la Constitución)

De todo lo anterior se infiere que la educación debe responder "al interés público" y no debe estar "al servicio de intereses individuales y corporativos" (Art. 28 de la Constitución).

El que los docentes conozcan este marco legal a fondo, les permite planificar y trabajar de acuerdo a las normas legales de su país, al tiempo que facilita el cumplimiento de las normas y leyes que rigen el quehacer de su profesión dentro de los parámetros de legalidad y aprovechamiento de esas normas para su propio beneficio, el de la institución donde se desempeñan y el de los estudiantes. En el caso de Ecuador en los últimos años ha habido grandes cambios en el marco de la legislación educativa, los mismo que han marcado una transformación dentro de este ámbito en el país, como siempre suele suceder, algunos de estos cambios han resultado de gran beneficio para la educación, más sin embargo otros no son más que enredados y engorrosos procesos que lo que hacen no es más que entorpecer el proceso en si de enseñanza, más sin embargo son requisitos que en la actualidad los maestros deben cumplir, para estar enmarcados en el campo de la legalidad.

#### **1.2.4.2. *Ámbito de la gestión de aprendizaje***

“Busca, fundamentalmente, la coherencia de las acciones pedagógicas en las que participan los estudiantes. La preocupación de las instituciones educativas debe ser el desarrollo de las potencialidades de todos los estudiantes, mediante aprendizajes significativos.” (Machado, 2010, p170)

El ámbito de la gestión del aprendizaje, “está relacionado con las formas que el docente realiza los procesos de enseñanza, como asume el currículo y lo traduce en planeación didáctica, cómo lo evalúa. La manera de relacionarse con alumnos y padres de familia para garantizar el aprendizaje. (Lujambia, 2010, p.49)

Para Batista (2001) la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico, didáctico que realizan profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de propósitos educativos. Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje. (p.62)

La gestión de aprendizaje sería resumiendo lo anotado por los autores, el conjunto de acciones que se conciben y se ejecutan para lograr el cumplimiento de objetivos que tienen relación con la formación integral de los estudiantes, y el acercamiento a sus familias, para que los primeros puedan insertarse en la sociedad eficientemente.

#### **1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación***

En un proceso de gestión educativa, la planificación es uno de los primeros pasos a dar ya que en este se fundamentan los procesos administrativos y de gestión organizacional.

La definición de planificación según la Real Academia de la lengua española (2012) es: “Planificar concuerda con prevenir, anticipar, futurizar, lo que se quiere y lo que se debe hacer”. (p.70).

El norteamericano Russell Ackoff (1998), planteo que la planificación es "proyectar el futuro deseado y los medios efectivos para conseguirlo, es un instrumento que usa el hombre sabio." (p.38)

A criterio de Cortes (2013), la planificación se convierte en una herramienta que “sirve de hoja de ruta al sistema educativo, a la vez se inserta plenamente de manera informada en las necesidades de la comunidad escolar, permitiendo que la Educación se convierta en poderoso instrumento de movilidad social.” (p.10)

Con la gestión de planificación se logra según Vivas (2012) “Evitar la improvisación y reducir la incertidumbre, las actuaciones contradictorias y los esfuerzos innecesarios, además unifica criterios favoreciendo una mayor coherencia funcional, racionalizando las tareas de los diversos actores educativos, garantizando así el uso racional del tiempo, la coordinación y la participación, de todos los involucrados en el proceso.” (p.2)

Es importante señalar que la gestión de planificación es una de las herramientas fundamentales en la organización del trabajo docente, con la planificación se debe visualizar con anterioridad las metas que se quieren alcanzar, para poner en práctica una enseñanza equilibrada y organizada pues permite establecer los objetivos que se desea lograr a la hora de aplicar las actividades preparadas para los alumnos. El resultado de una buena planeación educativa es un desarrollo integral y una eficaz difusión de los aprendizajes funcionales para que cada niño pueda enfrentarse a su vida futura. Su construcción implica un trabajo cooperativo y pertinente de los actores del proceso educativo. Además como lo mencionan los autores, evita la incertidumbre, y reduce la improvisación, los docentes se sienten más seguros y respaldados al tener esta herramienta de trabajo.

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

Sobre el tema de liderazgo Hernández (2000) afirma que en el proceso de cambio que se persigue se requieren prácticas de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar; esto es que la construcción de escuelas eficaces requiere de líderes pedagógicos pues no hay transformación sobre la base de autoridades formales, impersonales y reproductoras de conductas burocráticas (p.85)

La práctica del liderazgo es una competencia profesional que tienen que ver con asumir responsabilidades, a todo nivel educativo, donde sea capaz de cuidar los fines y misión del trabajo... El liderazgo es un conjunto de prácticas... capacidad de implementación, evaluación y devolución a los actores. La devolución genera mayor compromiso. Otra de sus funciones es rediseñar estrategias de trabajo donde no se alcanzan los objetivos. (Pozner, 2012, p.1)

El equipo que oriente el proceso cuenta con un liderazgo reconocido por la comunidad educativa.

“Si bien el compromiso de trabajo es colectivo, es necesario que quede establecido un líder que oriente y monitoree todo el proceso. Ese equipo puede estar dirigido por el director o una persona especializada en el tema de gestión.” (Casassus, 2000 p.9)

“El liderazgo tiene que alimentar el cómo, a través de claridad en fines y en el para qué. Esto genera mayor profesionalización. El liderazgo se presenta desde los directivos y los docentes, a distintos niveles.” (Pozner, 2012, p.1)

“Gestionar la comunicación implica definir un conjunto de acciones y procedimientos mediante los cuales se despliegan una variedad de recursos de comunicación para apoyar la labor de las organizaciones.” (Cirigliano, 2012, p.2)

A través de la Gestión en la Comunicación Interna se facilita el despliegue de todo el aparato comunicacional destinado al personal, con el objeto de:

### **Objeto de la Gestión en la comunicación Interna**

- ✓ Promover la comunicación entre los miembros
- ✓ Facilitar la integración entre las realizaciones personales y las institucionales
- ✓ Reducir focos de conflicto interno a partir del fortalecimiento de la cohesión de los miembros.
- ✓ Contribuir a la creación de espacios de información, participación y opinión

Fuente: *Gestión de la Comunicación Interna en las Organizaciones*

Elaborado por: Cirigliano, C. (2012).

No hay que olvidar que la Comunicación Interna de toda organización está inmersa en la Cultura Organizacional. Es decir, por el conjunto de valores, referencias, hábitos, signos etc. Que fundamentan la concepción que la organización tiene de sí misma.

La comunicación interna sirve para que la misión y la historia de la organización sean compartidas por todos. Ignorar los planes generales de trabajo suele conducir a la fragmentación y al desconocimiento del sentido de las propias acciones en una organización. (Cirigliano, 2012, pp.2, 3).

Como lo han expresado los diferentes autores, el liderazgo de los docentes, se debe orientar al logro de los objetivos de aprendizaje, y al bienestar de sus estudiantes, es determinante para alcanzar una educación de calidad, reconocer la importancia del fortalecimiento del liderazgo, como factor fundamental para alcanzar este mejoramiento.

Toda la acción educativa puede concebirse como un proceso mediante el cual los diversos elementos (profesores, materiales, alumnos currículo, planificación, comunicación, liderazgo, etc.) se organizan e integran para hacerlos interactuar armónica y coordinadamente en aras del logro de los objetivos educativos. Esta concepción teórica permite identificar la educación y su gestión como sistemas que se integran con una serie de elementos o factores, cuyas funciones y relaciones entre sí buscan el logro de propósitos específicos y definidos. Dentro de este sistema uno de los elementos claves es la comunicación, ya que gracias a esta se facilita la integración, contribuye a la participación y permite que cada integrante del sistema pueda dar su opinión, guardando siempre un sentido de respeto y cordialidad.

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

#### **1.3.1. Definición de estrategias**

Según La Real Academia de la Lengua Española (2012), la palabra estrategia deriva del latín *strategia*, que a su vez procede de dos términos griegos: *stratos* (“ejército”) y *agein* (“conductor”, “guía”). Por lo tanto, el significado primario de estrategia es el arte de dirigir las operaciones militares.

El concepto también se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro.” (p. 65)

“Una estrategia es el conjunto de acciones que se implementarán en un contexto determinado con el objetivo de lograr el fin propuesto.” (Definiciones ABC, 2014)

“En el ámbito de la docencia también es habitual que se hable de estrategia educativa para definir todas las actividades y actuaciones que se organizan con el claro objetivo de poder lograr alcanzar los objetivos que se han marcado.” (Definiciones, 2014, p.1)

Según Odderey (2011), “las estrategias hacen referencia a un conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados.” (p 18).

Dentro de la educación se establecen constantemente estrategias, ya sea para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje como para relacionarse entre los miembros que lo conforman, también resultan útiles al momento de resolver problemas, ya que permiten dar soluciones creativas y novedosas, además los maestros con su ejemplo en el uso de las mismas, enseñan implícitamente a sus alumnos diferentes miradas y soluciones a un mismo problema. Los docentes usan un sin número de estrategias para enseñar a los alumnos y de este modo aprovechar al máximo sus posibilidades, de una forma constructiva y eficiente.

### **1.3.2. Tipos de estrategias:**

#### **1.3.2.1 *En la gestión legal***

Es el Ministerio de Educación en Ecuador es quien se encarga de definir, dirigir y articular las políticas de educación, en concordancia con las políticas generales del Estado.

El Ministerio de Educación (2012), afirma que los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa. Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31-3- 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente desde el 26-7-2012).

Tanto la constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen viables los profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país. (p.1)

La presente Ley en Ecuador, garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, así como las relaciones entre sus actores. En el artículo primero habla sobre como desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación. Todos estos cambios son nuevos para aquellos docentes que tienen mucho tiempo en el magisterio y demandan una serie de modificaciones que anteriormente no se requería. Por

todo esto es importante que los maestros conozcan a fondo la nueva ley, que la analicen, la discutan y se familiaricen con todo aquello que hoy constituye sus derechos y obligaciones.

### **1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular**

“La planificación es un proceso continuo y sistemático, en el cual se aplican y coordinan los métodos de investigación social, principios y técnicas de la educación... a fin de garantizar una educación adecuada a la población.” (García, 1998, p.10)

La Planificación escolar se realiza en todos los niveles de la educación (nacional, regional e institucional o local), y que la misma se concretiza en todos los ámbitos del centro escolar (Directivo, Administrativo y financiero, Pedagógico o Académico y Comunitario); en todos los casos, la Planificación sigue un proceso ordenado y conformado por varios elementos y etapas

- “Elementos de la Planificación:

- Misión o propósito. Define a la organización: que es y lo que aspira a ser.
- Objetivos. Que espera obtener la institución en un tiempo específico.
- Estrategias. Son la clave para la adaptación de los medios a los fines; muestran la dirección de los recursos y esfuerzos para lograr los objetivos.
- Políticas. Referido a guías para orientar la acción; son lineamientos generales en la toma de decisiones sobre problemas que se repiten dentro de una institución.
- Programas. Indica los esquemas en los que se establecen las actividades específicas para alcanzar los objetivos y el tiempo para efectuar cada una de ellas.
- Presupuestos. Asignación de los recursos necesarios para la realización de las actividades necesarias para alcanzar los objetivos deseados.
- Pronósticos. Es información numérica sobre supuestos válidos, como costos, ventas, utilidades, etc., y proyectados hacia el futuro en base a experiencias.



- Investigación. Es la determinación de todos los factores que influyen en el logro de los propósitos. Se Investiga el funcionamiento de la organización para realizar un diagnóstico que defina las fortalezas, capacidades, puntos débiles, fallas o errores que la puedan colocar la organización en una situación de insuficiencia para el logro de un determinado objetivo. Es la investigación aplicada a la planeación

Fuente: Ocho, 2012, Proceso Administrativo

Elaborado por: Paulina Grunauer

Marcos Nieto elabora un cuadro que me resulta muy sencillo de entender y que en mi opinión es muy completo.



Fuente: Planificación Educativa

Elaborado por: Marcos Nieto 2009

La gestión de planificación curricular, es una construcción conceptual destinada a conducir acciones, y de ellas se desprenden evidencias que hacen posible introducir ajustes o modificaciones al plan, es decir no es rígida, al contrario se muestra flexible y se va perfeccionando en la marcha; la planificación Curricular es parte esencial para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando

aprendizaje significativos en cada uno de los estudiantes. Por otro lado la gestión de planificación institucional, se elabora en todos los centros educativos y ayuda a poner orden en un sinnúmero de temas administrativos, además permite establecer temas tan importantes como son la misión, visión, objetivos, políticas, programas, etc., del centro infantil. Son procesos importantes que deben ser llevados a cabo por todos los funcionarios que forman parte de la institución, pues además de ser necesario se convierten en un compromiso, que cada uno de los miembros debe conocer y cumplir.

### **1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje**

Se puede entender la gestión del aprendizaje como el diseño y aplicación de una planificación de clase, siguiendo los lineamientos del país (Ministerio de Educación), y el tipo de enseñanza que se ofrece en la institución educativa.

La convivencia y el aprendizaje forman parte del mismo tronco común: la formación integral que incluye el desarrollo de capacidades cognitivas pero también de capacidades socioemocionales, ya que los resultados académicos sólo se producen si están asentados sobre el desarrollo de competencias personales y sociales como la fuerza de voluntad o la capacidad de superar las adversidades y éstas se aprenden mediante la educación. Hay que tener presente que para aprender se requiere querer y poder mientras que conseguir que quieran y que puedan son los dos grandes requisitos para enseñar. (Ochoa, 2012, p.1)

Las estrategias de aprendizaje, son todas las actividades y procesos mentales que el alumno realiza para afianzar el aprendizaje, las cuales deben ser previamente diseñadas por el maestro, ya que al igual que las estrategias de enseñanza, cada una de las actividades persigue un propósito diferente y por consiguiente, logran un aprendizaje diferente. (Trujillo, 2012, p18)

Para lograr un aprendizaje significativo, es necesario que el maestro conozca diversas estrategias y sepa adecuarlas a cada experiencia, para así, conducir al alumno por el camino del conocimiento, aunque se desea que el aprendizaje surja en todos los estudiantes y de ser posible en forma óptima, esto no suele presentarse así, o por lo menos no en todas las ocasiones y casos, es entonces cuando las estrategias de aprendizaje juegan un papel relevante en el proceso de enseñanza, pues permiten al docente trabajar en nuevas y creativas estrategias. Como docentes es importante no solo aprovechar al máximo las posibilidades del alumno, sino también las propias

#### 1.3.2.4. *En la gestión del liderazgo y la comunicación.*

El Ministerio de Educación Argentina (2000), afirma que tal como lo han venido avalando diversos estudios en las últimas décadas, la construcción de escuelas eficaces requiere líderes pedagógicos... Por liderazgo se entiende aquí un conjunto de prácticas intencionadamente pedagógicas e innovadoras. Diversidad de prácticas que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, supervisores y demás personas que se desempeñan en la educación. (p. 1)

“Los líderes son pioneros por naturaleza, se atreven a salir de lo convencional y buscan nuevas formas de hacer las cosas. Esta práctica la realizan mediante dos compromisos: la búsqueda de oportunidades y la toma de decisiones.”(Amabile, 2000, p.1 )

Los líderes dinamizan las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y Competencias para la profesionalización de la gestión educativa significativos para todos los estudiantes... Un gestor tiene presente que: cada proyecto es pequeño, cada meta de cambio es menor, se hace paso a paso, es una mejora pequeña pero al servicio de una obra de transformación de más amplio margen. (Ministerio de Educación Argentina, 2000, p 1)

La ciencia de la comunicación tiene dos corrientes respecto al significado del concepto de comunicación.

#### **Concepto de comunicación**

<ul style="list-style-type: none"><li>○ Entiende la comunicación como un procesos lineal, de transmisión de información, contribuyendo o provocando un cambio en la estructura de conocimiento del receptor.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Plantea que la comunicación es compleja e inseparable de los múltiples factores contextuales que acompañan e integran el proceso comunicativo.</li></ul>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Asigna un rol pasivo al receptor, situando el proceso de interpretación de la información recibida fuera del acto comunicativo.</li> <li>○ La comunicación sería el intercambio de signos, de mensajes, o de información entre dos o varios individuos.</li> <li>○ No tienen rol determinante; ni el contexto en el que se desarrolla el proceso comunicativo, ni el vehículo que comunicacional empleado, ni el trasfondo cultural de los actores.</li> <li>○ Plantea que el receptor A, ante un mensaje B, generaba una reacción C</li> <li>○ Este resultado de causa efecto sería desde ese punto de vista, repetible y controlable. Sostiene que mediante la emisión de mensajes a través de los medios de comunicación de masas se podía modificar de forma directa, inyectando como aguja en la epidermis conocimiento, sentimientos patrióticos, buenas practicas, alfabetizar, etc.</li> <li>○ Este paradigma es el más aceptado por la mayoría de los profesionales de la comunicación y es también conocido como Aguja hipodérmica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desde esta perspectiva la cultura es parte de la comunicación</li> <li>○ La comunicación se define como: La relación que se produce entre un receptor y un emisor, en la cual se toma la información, dotándola de forma y expresándola al receptor, el cual la interpreta de acuerdo a su trasfondo cultural y sus circunstancias.</li> <li>○ Esta idea de comunicación incluye los múltiples procesos que suceden en la relación entre los sujetos los cuales están en gran medida determinados por el contexto y la cultura en los cuales están inmersos.</li> <li>○ A su vez es a través de la comunicación que las culturas se conservan, modifican y se crean, lo que transforma a la comunicación, a la cultura y al desarrollo en conceptos interconectados e inseparables.</li> <li>○ La comunicación no es un objeto estático, sino un proceso dinámico, con múltiples dimensiones y enormemente complejo.</li> </ul>
---	--

Fuente: Información extraída de, Tohá Juan José (2006), Tesis doctoral, *Educación, Comunicación para el Desarrollo y Gestión de conocimiento*. (P.155-156) Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.

Elaborado por: Paulina Grunauer, P (2014)

Después de ver claramente el significado que dan las dos corrientes, del concepto de comunicación, se puede resaltar que actualmente la comunicación se ve como un proceso dinámico, por lo que su estudio es complejo. Y en la práctica presenta una serie de aristas, más allá del mensaje que se desea transmitir, están todos los aspectos contextuales. Al evidenciar estas características, resulta más fácil la explicación del porque en ciertas circunstancias un mensaje que aparentemente era inofensivo, pueda causar una serie de conflictos.

El trabajo de docentes, está enmarcado en las relaciones humanas, el tener características de liderazgo y mantener una buena y fluida comunicación, permite tener una sensación de agrado en el trabajo, lo que motiva y provoca desarrollar mejor las funciones y a su vez ayuda a tener mejores resultados dentro del aula de clase.

Por otra parte, antes de que el docente pueda ejercer un liderazgo efectivo, es preciso que aprenda a auto dirigirse. Es decir, genere la habilidad para dirigir su propio avance. El verdadero líder es quien comienza a auto educarse y perfeccionarse en la práctica de las virtudes humanas. Con su ejemplo estará marcando la pauta para que otros a su vez busquen desarrollarse y desempeñarse de una manera integral.

Al ser la cultura parte de la comunicación, hay que tomar en cuenta que hay cosas que pueden resultar adecuadas y hasta positivas en una circunstancia y cultura, mientras pueden ser una grosería y hasta un insulto en otra. Dentro de Ecuador, por ejemplo existen una gran cantidad de etnias, que mantienen sus raíces y cultura, donde hay que tomar en cuenta el contexto para poder mantener una adecuada comunicación, tanto con los alumnos como con sus padres y el resto de la comunidad educativa.

## **CAPITULO 2. METODOLOGIA**

### **2.2.1 Diseño de investigación**

La investigación es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilita explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- Transversal: investigaciones que recopila datos en un momento único
- Exploratorio: se trata de una exploración inicial en un momento específico
- Descriptivo: se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.”

### **2.2.2 Contexto**

Se realizó la investigación en el Centro Infantil Municipal “María Olimpia Gudiño Vásquez”, ubicada en la Provincia de Imbabura, Cantón Ibarra, Parroquia San Francisco, Sector Terminal Terrestre; su dirección es Av. Eugenio Espejo 5-40 y Teodoro Gómez de la Torre s/n (Frente al Terminal Terrestre).

En 1958, se crea la “guardería municipal” y presta sus servicios en un local ubicado en la calle Colón, donde después se construyó el edificio en el que actualmente funciona el Patronato Municipal. A los 15 años de funcionamiento de la “guardería municipal”, la administración municipal ibarreña respectiva, destina los recursos necesarios para construir el propio local y también decide designar a la “guardería municipal” con el nombre “María Olimpia Gudiño”, considerando el aporte voluntario e invaluable realizado por ésta mujer filántropa para la creación y funcionamiento de esta noble Institución que lleva su nombre pero, que ahora ha dejado de ser “guardería”, y se ha convertido en un Centro de Desarrollo Infantil Municipal.

El centro recibe niños/as de 1 a 5 años, posee un paralelo de Nivel Materno, 2 de Educación Inicial; Nivel de Educación Inicial 1A y nivel de Educación Inicial 1B y 3 de Educación Inicial 2; Nivel de Educación Inicial 2A, Nivel de Educación Inicial 2B y Nivel de Educación Inicial 2C. Actualmente brinda servicio a un total de 222 niños/as, 37 en cada aula y son 13 las maestras; 3 en el Nivel Materno y 2 en cada uno de los Niveles Iniciales 1 y 2. El ingreso de los estudiantes es de 7:30 a 8:00 am. Y la hora de salida es de 1:00 a 1:30.pm.

La autorización para hacer la investigación, la otorgo el Director de la Institución, quien se mostró muy colaborador y asequible, apoyando todos los requerimiento.

### **2.2.3 Participantes**

La muestra consto de 5 maestras de sexo femenino, con edades de: 32, 38, 39, 43 y 46 años.

En lo que se refiere a su experiencia, todas muestran tener mucho tiempo dentro del magisterio, las cinco con diferente tiempo de trabajo en el área: 4 años, 5 años, 6 años, 7 años y 8 años.

Con respecto a su nivel académico; dos maestras poseen título de bachilleres, dos de ellas tienen título de segundo nivel, y una posee título de tercer nivel, de entre estas últimas, dos poseen título relacionado o de educación infantil.

Con respecto al trabajo en sí mismo, las cinco maestras tienen contrato con el establecimiento, trabajan en el nivel Inicial y de forma presencial.

### **2.2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación**

#### ***2.2.4.1 Métodos usados en mi investigación:***

- Método descriptivo: que parte de la pregunta ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje? “El objeto de la investigación descriptiva consiste en evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo.” (Triviño, 2012, p. 5)

En la presente investigación se utilizó este método para analizar los datos recolectados en el centro infantil y descubrir así, cuales variables están relacionadas entre sí. También se usó para describir las situaciones, fenómeno, y procesos que se presentaron por parte de las docentes.

- Método analítico-sintético: compuesto por dos etapas la primera de análisis (del griego análisis, que significa descomposición), separando del todo sus elementos. “Se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes... La segunda parte la síntesis (del griego synthesis, que significa reunión), unir los elementos para formar un todo.” (Triviño, 2012, p. 7)

Dentro de la investigación se analizó los datos obtenidos tanto en las encuestas como en la observación dentro del aula de clase, mientras las docentes ejecutaban su trabajo. Se revisó



la información y los datos uno por uno y luego se reunió y sintetizó, en cuadros y gráficos, con lo que se pudo llegar a conclusiones.

- Método Inductivo y Deductivo: Como afirmaba Francis Bacon (1626) “el método inductivo intenta ordenar la observación tratando de extraer conclusiones de carácter universal desde la acumulación de datos particulares”.(p.48)

El método deductivo “parte los datos generales aceptados como válidos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez”. (Reyes, 2003, p.19).

Es claro que se usó el método inductivo a partir de la recopilación de la información dentro del centro educativo, se entregó las encuestas y se realizó la observación, manteniéndose el registro de los mismos para posteriormente efectuar el análisis y clasificación de los hechos.

Dentro de esta investigación, se parte de un marco teórico que me permitió establecer en ciertas partes de la misma el método deductivo.

- Método estadístico: consisten en varios procedimientos para el manejo y almacenamiento de los datos, cualitativos y cuantitativos de la investigación. Este método tiene varias etapas: recopilación, recuento, presentación, descripción y análisis.

Dentro de la presente investigación todos estos pasos se cumplen y facilitan a través de cuadros y gráficos, lo que permite que de una sola ojeada se puede observar en forma organizada y resumida el material recopilado.

- Método Hermenéutico: “El término hermenéutico proviene del griego que significa declarar, anunciar, esclarecer y traducir. Significa que alguna cosa es vuelta comprensible o llevada a la comprensión. Así la hermenéutica será la encargada de proveer métodos para la correcta interpretación” (Reyes, 2003, p.73)

Este método fue de mucha utilidad, sobre todo en el periodo de recolección del marco teórico ya que permitió comprender y transmitir la información investigada de los diferentes autores y teorías, también se la usó en el tercer capítulo, para efectuar la interpretación de los gráficos y cuadros producto de la investigación de campo, efectuada en el centro infantil a las docentes.

#### **2.2.4.2 Técnicas usadas en la investigación**

##### ➤ Técnicas de investigación bibliográficas

- La lectura: para ampliar el conocimiento en el campo de la investigación y para seleccionar, aportes teóricos, conceptuales metodológicos de la gestión pedagógica y el clima del aula. Los mismos que se encuentran presentes dentro del marco teórico

- Mapas conceptuales y organizadores gráficos: que facilitaron el trabajo en el momento de sintetizar y entender con mayor claridad ciertos conceptos.

Resumen o paráfrasis: muchas de las definiciones que se encontró son muy extensas y minuciosas, con esta técnica se logró redactar con exactitud y calidad, lo que facilita el entendimiento.

##### ➤ Técnicas de investigación de campo

- Observación: "La observación como método, consiste en la utilización de los sentidos, para obtener de forma consiente y dirigida, datos que nos proporcionen elementos para nuestra investigación." (Kawulich, Mayo 2005, p.3)

La observación que se realizó dentro del Centro Infantil fue muy atenta, planificada sistemáticamente, y en forma directa. Por lo que podría ser sujeta a comprobación de validez y fiabilidad. Como resultado se obtuvo información respecto a la práctica de las docentes en el aula.

- Encuesta: según Trespalacios, Vázquez y Bello (2006), "las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo".( p.3 )

En esta investigación se usó encuestas para la recolección de los datos, para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación.

### 2.2.4.3 Instrumentos

En la investigación se usó los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión (anexo 3). Este cuestionario lo contesto cada uno de los 5 maestros, individualmente
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. (anexo 3). Este cuestionario se lo completo a través de la observación directa de cada maestro, mientras trabajaban con los niños.

### 2.2.5. Recursos

Los recursos que se empleó en la investigación fueron de varios tipos:

Talento humanos	Entre los que constan el ejecutor de la investigación, las maestras que eran a quien iba dirigida la investigación, los niños que trabajaron bajo el cuidado y la guía de sus maestras, y el director del plantel, que facilito el ingreso y la información necesaria para hacer la investigación.	
Recursos Institucionales	La Universidad Técnica Particular de Loja que dio los instrumentos, el aval para iniciar el trabajo y el Centro Infantil Municipal “María Olimpia Gudiño Vásquez” que abrió las puertas para realizar la investigación	
Recursos materiales	Recursos materiales, dentro de estos se puede contar los instrumentos que se aplicaron y el espacio físico donde se permitió aplicar dichos instrumentos. El centro infantil, las aulas de clase, el patio de juegos, las canchas. Las encuestas fueron contestadas por las docentes en las oficinas de la institución.	
Recursos económicos	Copias que se imprimieron	\$ 80
	Movilización para llegar al centro	\$ 40
	Acceso a libros e Internet	\$120

Elaborado por: Paulina Grunauer

### **2.2.6. Procedimientos**

Inicialmente se revisó detalladamente la Guía didáctica, misma que permitió trazar los pasos a seguir durante la investigación. Para desarrollar la investigación bibliográfica se procedió a buscar libros, revistas, códigos etc. Esto se realizó en varias bibliotecas particulares y en la biblioteca de la Universidad Católica de Quito, Todo aquello que pudiera orientar y que pudiera añadir dentro de la investigación, se descubrió que la información que existe al respecto es limitada, y resulto un poco difícil estructurar y posteriormente desarrollar el marco teórico. Otro medio que resulto de mucha utilidad fue el Internet, a través de este se logró acceder a una gran cantidad de información y autores, que no estaban disponibles en los libros consultados. Afortunadamente esta última investigación se pudo efectuar completamente desde la casa y el trabajo durante las horas de descanso.

Con respecto a la investigación de campo, fue mucho más fácil, afortunadamente se logró ingresar a una institución que brindaba todo aquello que se necesitaba para ejecutar el trabajo, aparte de la apertura que mostraron tanto sus autoridades como sus maestras y hasta los mismos niños. Todo favoreció la investigación de campo y permitió cumplir satisfactoriamente con el trabajo.

Se contactó con el director de la institución, el mismo que se mostró muy dispuesto a colaborar con la investigación, el remitió a la investigadora con su asistente personal, quien brindo las facilidades necesarias para llegar a las maestras, se realizaron además varias reuniones para contestar todas aquellas inquietudes que se presentaban, en estas se dio la información que se requería sobre el centro infantil, su historia, como nació, quien lo fundo, las características de su infraestructura, sus autoridades, horario, número de niños, etc., además se pidió colaboración a las docentes y se explicó la importancia de la investigación.

Posteriormente se realizó la observación en cada clase, en diferente horario y actividades. Se reunió a las maestras y se entregó las encuestas, que fueron contestadas dentro de una de las oficinas del centro infantil.

La estructura del informe de investigación, está muy bien explicado dentro de la guía didáctica, por lo que básicamente solo se ha tenido que leer atenta y detenidamente esta guía para seguir paso a paso lo que se explica en la misma, además el Eva permite hacer preguntas y resolver dudas en caso de que existan, lo que también es un gran apoyo. La principal dificultad es más bien con el formato que se debe llevar para las citas bibliográficas, pero en todo caso es algo que se va corrigiendo sobre la marcha

El informe fue enviado varias ocasiones a través del centro regional a la ciudad de Loja, donde un tutor asignado reviso y corrigió los borradores del trabajo, posteriormente remitió las correcciones y sugerencias del trabajo.

Finalmente se envió la investigación con dos copias para ser revisada por última vez, corregida y calificad.

### **CAPITULO 3. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

### 3.3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

#### 3.3.1.1. Frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	6,20	62%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,60	76%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>69,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,65</b>	<b>87%</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes Aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

#### 3.3.1.1. Frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

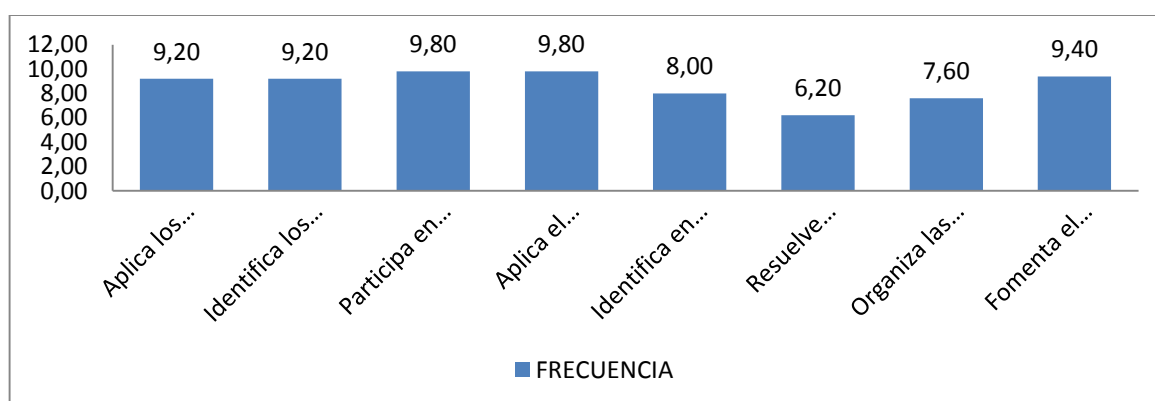


Figura 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión legal

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

Como se puede observar tanto en la tabla como en el gráfico, en general las puntuaciones de las maestras en estas preguntas son bastante altas, observando que la puntuación más baja es en el ítem 1.6. Resuelve conflictos en su aula e institución. El puntaje obtenido es de 6.2, lo que demuestra que aunque el indicador no llegue al mínimo aceptable se acerca al mismo. En el ítem 1.7. Organiza las actividades docentes, también se obtiene un puntaje de 7.6 que es un grado ligeramente superior al mínimo aceptable. Estas son las dos puntuaciones más bajas. El resto de ítems tiene puntajes muy altos, un 8 y los demás sobre 9. Por lo que

podemos afirmar que se está cumpliendo satisfactoriamente el objetivo del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Desde el momento en que el ser humano empieza a interactuar con sus iguales con el medio que le rodea, comienzan a producirse situaciones que provocan conflictos. Dichos conflictos suelen ocurrir porque los niños/as no se ponen de acuerdo con conductas disruptivas.

Hay que tener en cuenta esta realidad y elaborar una serie de medidas y técnicas para que los niños/as aprendan a resolver estos conflictos. La interrelación que existe entre los infantes, la frecuencia con la que se encuentran y las diferencias personales pueden favorecer estos conflictos, además hay que tomar en cuenta las costumbres y forma de ser de sus familias.

Es importante que los maestros tomen en cuenta la opinión de las familias, ya que los niños/as conviven en estos dos ambientes y sin la interacción de ambos nada tendría sentido (Muñoz, 2010, p. 1)

Como se anota en la cita es importante empezar desde la educación infantil a enseñar y ayudar a los niños a resolver problemas, al ser tan pequeños además las conductas que pueden ser calificadas como no aceptables o adecuadas, deben ser compartidas con la familia, para juntos trabajar con el niño en el manejo de la ira y la frustración.

En la pregunta sobre organiza las actividades docente, obtuvo una puntuación menor (7.6) y tomando en cuenta lo que se investigó en el marco teórico sabemos que es otro de los temas de mucha importancia para lograr que el tiempo de clase sea fructífero

### 3.3.1.2. *Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente*

Tabla 2. Nivel de importancia en el 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	10,00	100%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>77,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,68</b>	<b>97%</b>



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, Aplicado al Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

### 3.3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

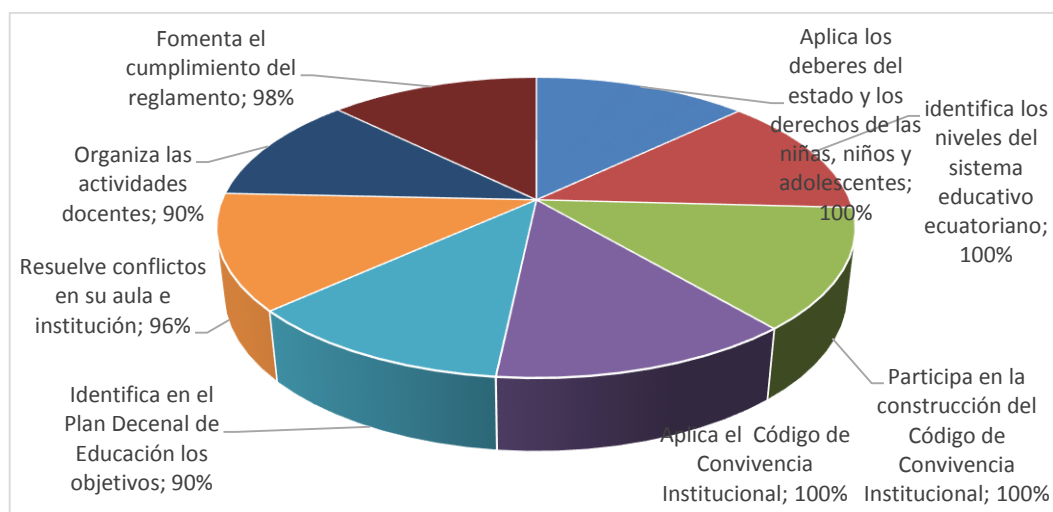


Figura 2. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado al Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

Podemos observar en estos resultados que los puntajes son muy altos en estos ítems, lo que refleja que las maestras le dan importancia a la aplicación de los deberes y derechos de los niños. Identifican los niveles del sistema educativo. Participan en la construcción del código de convivencia institucional y lo aplican.

Identifican muy bien los objetivos del plan decenal de educación, resuelven apropiadamente conflictos en su aula, organizando las actividades docentes y fomentando el cumplimiento del reglamento. Los resultados en estos puntos son excelentes.

“El Plan Decenal del Ministerio de Educación (2012), rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico.” (p.5).

Cuando hablamos de la importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, estamos hablando de las metas estatales designadas, que los maestros deben cumplir. Enseñar con los estándares requiere que los profesores empleen ciertos métodos para alcanzar estos objetivos, además se debe involucrar a la clase en lograr los mismos.

Como se observa en el cuadro y gráfico anteriores, los docentes encuestados le dan gran importancia a estos puntos, lo que debe permitirles, cumplir a cabalidad con los requerimientos del estado, al respecto.

Como se menciona en la visión del sistema educativo ecuatoriano, “se pretende que el sistema educativo nacional sea integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisfice las necesidades de aprendizaje individual y social... con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática” (Ministerio de Educación, 2006, p.8).

Los docentes de esta institución, están esforzándose en lograr esta visión, a través de un trabajo de calidad, flexibilidad y eficiente, articulando los diferentes componentes del sistema nacional de educación, con gran compromiso de su parte.

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

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVEL DE CONOC</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,80	88%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>72,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,05</b>	91%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado al Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

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

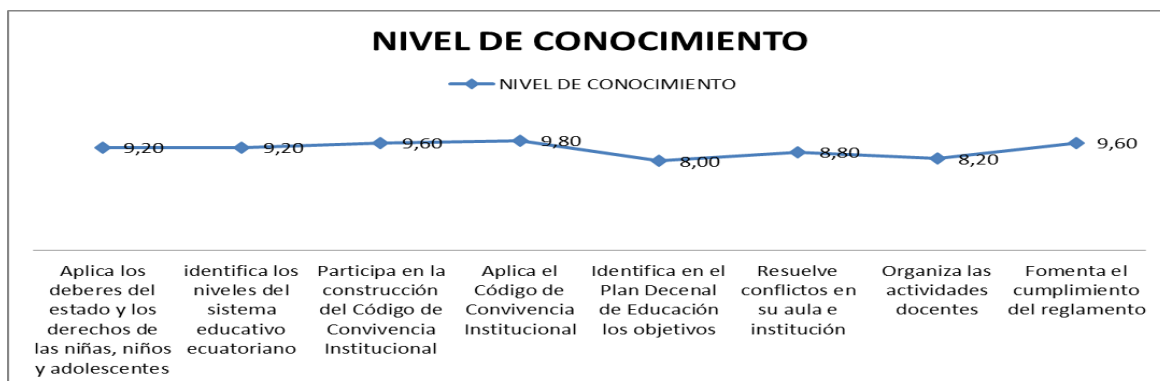


Gráfico 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, Aplicado en el Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

Los cuatro primeros ítems, aplica los deberes del estado y los derechos de los niños, identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, participa en la construcción del código de convivencia institucional y lo pone en práctica, los puntajes obtenidos son excelentes, las maestras conocen y trabajan en forma constante y adecuada en estos temas.

En lo que respecta al plan decenal de educación y sus objetivos, el resultado de la encuesta nos muestra un puntaje de 8 que representa un buen grado de conocimiento, sin ser excelente.

“El Ministerio de Educación y Cultura (2007) propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. ... definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio.” (p.5) Este plan se abrió a debate nacional y regional en más de 40 foros, lo que permitió una construcción colectiva.

En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.”

Es importante que el sector docente conozca bien tanto el plan decenal de educación como sus objetivos, ya que como se menciona en la cita este recoge compromisos internacionales, acuerdos nacionales, etc., y tiene una vigencia de diez años.

En los ítems que dicen: resuelve conflictos en su aula o institución y organiza las actividades docentes, el puntaje objetivo es sobre ocho por lo que se puede afirmar que tienen un muy

buen rendimiento, esto denota que tienen buen criterio para manejar problemas y que son miembros activos de la institución.

Además en el ítem de fomenta el cumplimiento del reglamento su puntaje fue excelente lo que reafirma lo antes dicho.

### 3.3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

#### 3.3.2.1. Frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la planificación

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7,80	78%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>144,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,65</b>	<b>97%</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado en el Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

#### 3.3.2.1. Frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

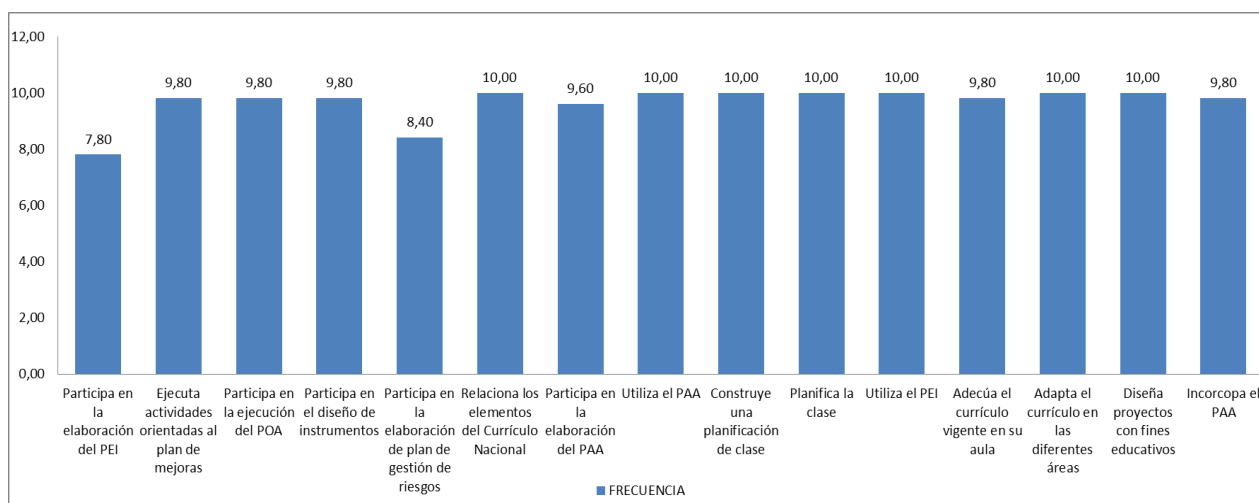


Gráfico 4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado en el Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

El primer ítem dice: Participa en la elaboración del PEI (proyecto educativo institucional), obtiene el puntaje más bajo dentro de este bloque, 7.8 que es ligeramente superior al aceptable, esto sin embargo en comparación a los otros puntajes muestra que es algo en lo que las maestras tienen que seguir trabajando.

A decir del Ministerio de Educación ecuatoriano (2013) el P.E.I. (Proyecto Educativo Institucional) es; “Un conjunto articulado de reflexiones, decisiones y estrategias, que ayudan a la comunidad educativa a imaginar y diseñar el futuro deseado, considerando la definición de estrategias flexibles y la búsqueda de consensos para lograr un mismo objetivo” (p.8)

Es importante que los maestros tengan un mayor nivel de frecuencia en la participación de la elaboración del P.E.I., ya que como se menciona en la cita anterior, este proyecto ayuda a la comunidad educativa a diseñar el futuro deseado, y los maestros son parte importante de esta comunidad, además por su cercanía con los niños, son quienes mejor conocen su contexto.

En el ítem participa en la elaboración del plan de gestión de riesgo el puntaje es 8.4 que es muy bueno pero sin llegar a ser excelente, requiere algo más de trabajo.

El objetivo de la política de reducción de riesgos de desastres (R.R.D.) busca “Contribuir a la reducción de riesgos de desastres naturales en los establecimientos educativos del país y fortalecer el derecho a la educación de las y los estudiantes, en forma permanente y segura.” (Ministerio de educación, 2014, p.1). Para tal objeto es importante que todos los actores se involucren activamente en este tema.

En los demás ítems las puntuaciones son excelentes, se nota que es un gran equipo de trabajo comprometido y que tiene un gran conocimiento en el ámbito de la planificación.

Trabajar en el plan educativo institucional, permite el que en base a sus experiencia los maestros puedan aportar con ideas y conocimiento para fortalecer y mejorarlo.

### 3.3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10,00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	Incorpora el PAA	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>148,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,88</b>	<b>99%</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado en el Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

### 3.3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

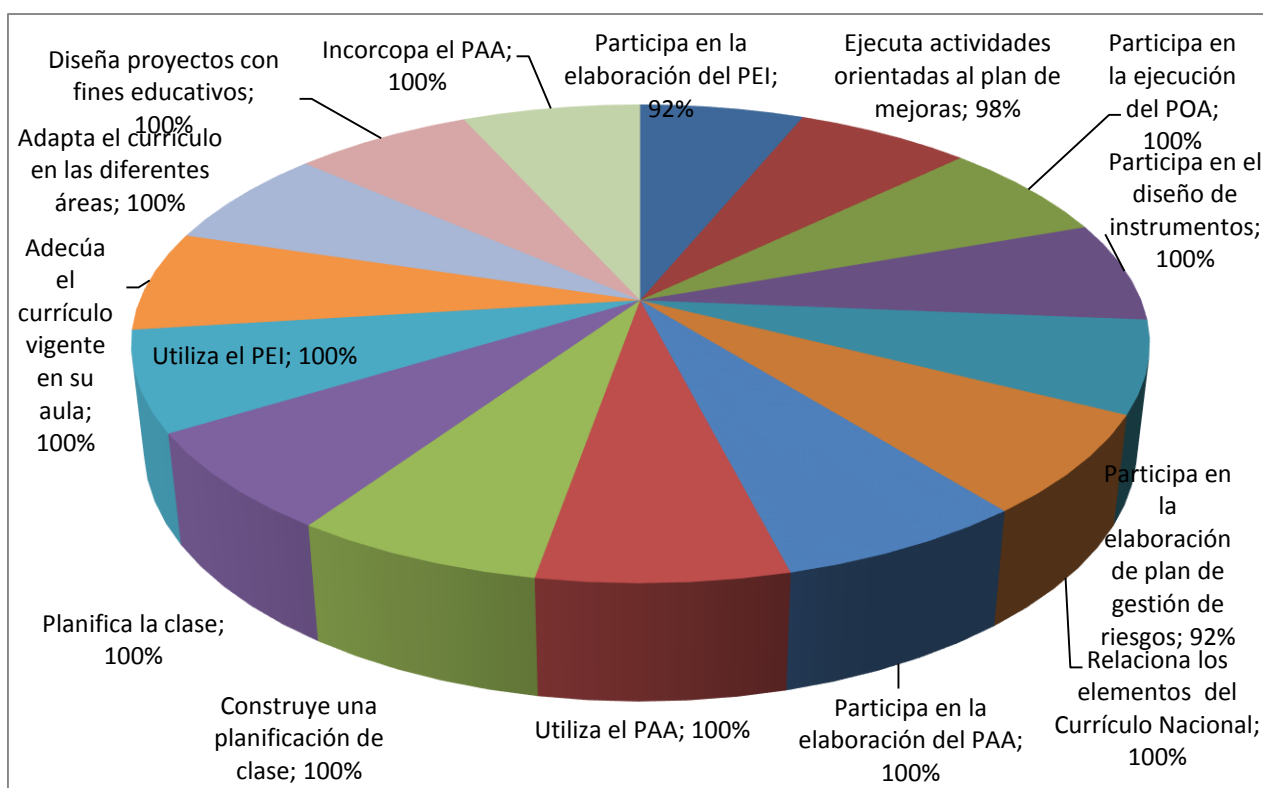


Gráfico I 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado en el Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

En lo que respecta al ámbito de la planificación, vemos que los resultados obtenidos en las encuestas son excelentes, los puntajes van de 9.2 a 10 con un promedio de 9.8 por lo que puedo afirmar que este es uno de los fuertes de las maestras encuestadas quienes participan activamente en la planificación dentro del ámbito docente.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es “Un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar” (Ministerio de Educación, 2013, p 8).

Otra de las definiciones que se le da El Ministerio de Educación Ecuatoriana (2013) es “conjunto articulado de reflexiones, decisiones y estrategias, que ayudan a la comunidad educativa a imaginar y diseñar el futuro deseado... para lograr un mismo objetivo, con proyección de cinco años aproximadamente.” (p 8)

En este cuadro aunque todos los puntajes son excelentes se observa que los dos más bajos son: Participa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (P.E.I.), 9.2, esto sigue el mismo patrón del cuadro anterior N°4, de los niveles de frecuencia del desempeño profesional, en lo referente al P.E.I. también se obtuvo el puntaje más bajo. Es importante el trabajar conjuntamente en este proyecto, ya que es el que ayuda a la comunidad educativa a lograr el futuro deseado.

Como se observa en las citas, el PEI busca asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar, las maestras, al participar activamente promueven un acercamiento positivo a la comunidad escolar, y se sienten involucradas con los objetivos de la institución y por tanto les será más fácil trabajar para conseguir los mismos.

En el punto Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgo el puntaje es de 9.2 y al igual que en el cuadro de los niveles de frecuencia del desempeño, es el segundo más bajo de la tabla, como se anota en el punto anterior, es fundamental tomar consciencia de la importancia del plan de gestión de riesgo dentro de las actividades docentes.

El plan de gestión de riesgo, permite detectar y prever posibles riesgos que pueden afectar a la institución educativa, y genera estrategias que se anticipan a ellos. La participación activa de todo el cuerpo docente y la colaboración de las familias, permiten estructurar un plan de gestión completo, meticulado e integrador, en el que cada participe sabe exactamente lo que tiene que hacer y cómo hacerlo. Las docentes son punto focal dentro de este y es necesario que concienticen sobre su responsabilidad en el tema, al hacerlo seguramente darían más importancia a este punto.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIM	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,20	82%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	Incorcopa el PAA	9,80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>145,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,68</b>	<b>97%</b>

Fuente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

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

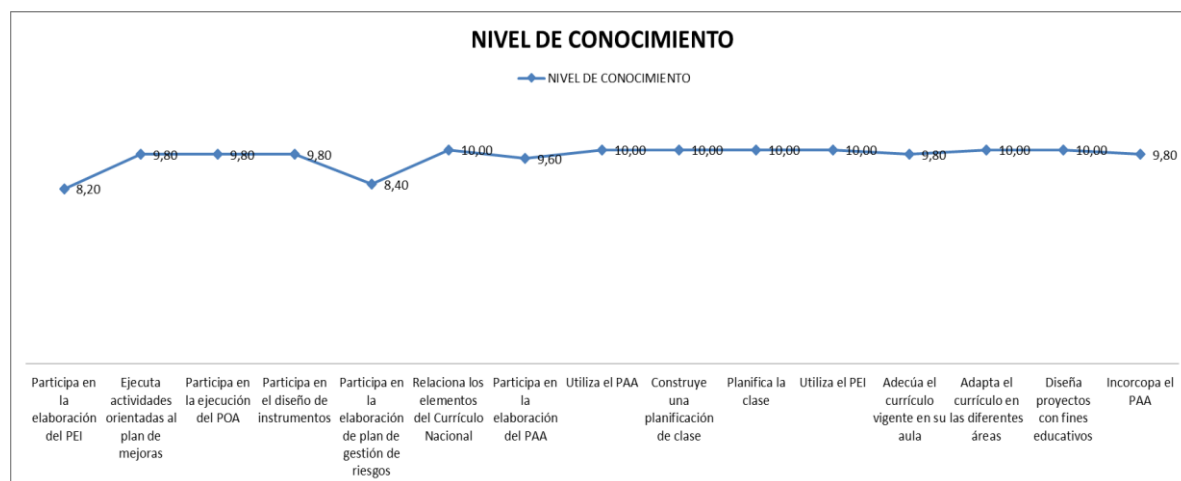


Gráfico 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado en el Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.



El nivel de conocimiento de las docentes en el ámbito de la planificación, es muy elevado, los resultados de 8.2 a 10.

En los dos puntos que observamos un menor puntaje son:

Participa en la elaboración del PEI; con un puntaje de 8.2, al ser una de las áreas de menor conocimiento de las maestras podría explicar como en los dos gráficos anteriores sobre el nivel de frecuencia y el nivel de importancia también obtienen la puntuación más baja en este ítem.

Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgo; con una puntuación de 8.4. Se repite esta baja puntuación como en los dos cuadros anteriores sobre el nivel de frecuencia y el nivel de importancia, es necesario por tanto reforzar este punto.

Estos dos puntos aunque son los más bajos son muy buenos y aunque no llegan a ser excelentes y se puede trabajar en los mismos. En el resto de ítems del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, va de 9.8 a 10 que es una puntuación excelente, es decir tienen un conocimiento y manejo óptimo en este tema.

En el Ministerio de Educación (2012) se trabaja con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que: “los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos.”  
(p5)

Se observa con estos resultados que los docentes, están trabajando teniendo en cuenta esta definición de calidad educativa, las puntuaciones tan altas así lo demuestran, y el nivel de conocimiento en el ámbito de la planificación para su desempeño, es excelente.

### 3.3.3. Desempeño profesional en el ámbito de gestión

#### 3.3.3.1 Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

##### 3.3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
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	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
<b>TOTAL</b>		<b>99,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,92</b>	<b>99%</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado en el Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

##### 3.3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

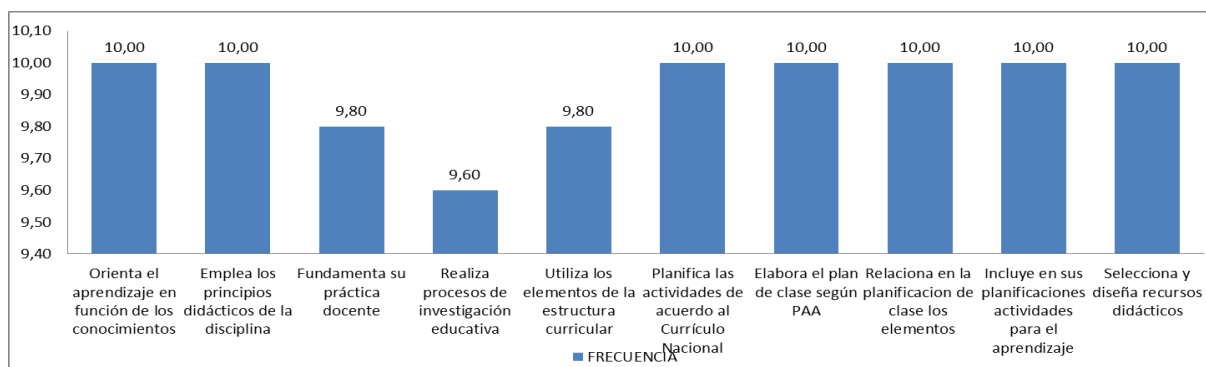


Gráfico 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado en el Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

Todas las puntuaciones obtenidas en estos ítems van de 9.6 a 10, el indicador se presenta en un número muy superior al mínimo aceptable, las maestras orientan el aprendizaje en función de su experiencia.

Fundamentan sus prácticas docentes y emplean los principios didácticos de la disciplina. Utilizan los elementos de la estructura curricular. Planifican las actividades de acuerdo al currículo nacional y elaboran el plan de clase según el PAA (Plan Anual de Asignatura).

Además relacionan en la planificación de clase los elementos, incluyendo en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y seleccionando y diseñando recursos didácticos.

La puntuación más baja la obtuvieron en el ítem de Realiza procesos de investigación educativa.

Ante los cambios acelerados de conocimiento y la diversidad de paradigmas, se requiere de profesionales competentes que den respuesta a los problemas de una realidad compleja y dinámica; que adopten una actitud reflexiva y crítica con respecto a la realidad educativa y que posean idoneidad técnico-profesional para investigar científicamente esa realidad y transformarla creativamente. (Puebla, 2010, p1)

Actualmente el mundo está en constante cambio, todo marcha a pasos acelerados, es por esto que no solo es importante realizar procesos de investigación, sino también el hacerlo constantemente, para así dar una respuesta adecuada a las transformaciones que se le presentan.

La investigación contribuye a darle al maestro nuevas y renovadas perspectivas sobre los temas a tratar en clase, a desarrollar nuevos enfoques y esquemas. Además cuando se investiga se adquiere datos que apoyan la planificación y facilitan la toma de decisiones.

Los maestros deben tomar en cuenta que al investigar se facilita la comprensión de los factores contextuales, históricos, sociales, culturales y económicos, lo cual a su vez puede dar respuesta a problemas que se presenten en el aula, y además al comprender situaciones y antecedentes se puede ser más asertivo en las posibles soluciones.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>99,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,98</b>	100%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado al Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

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

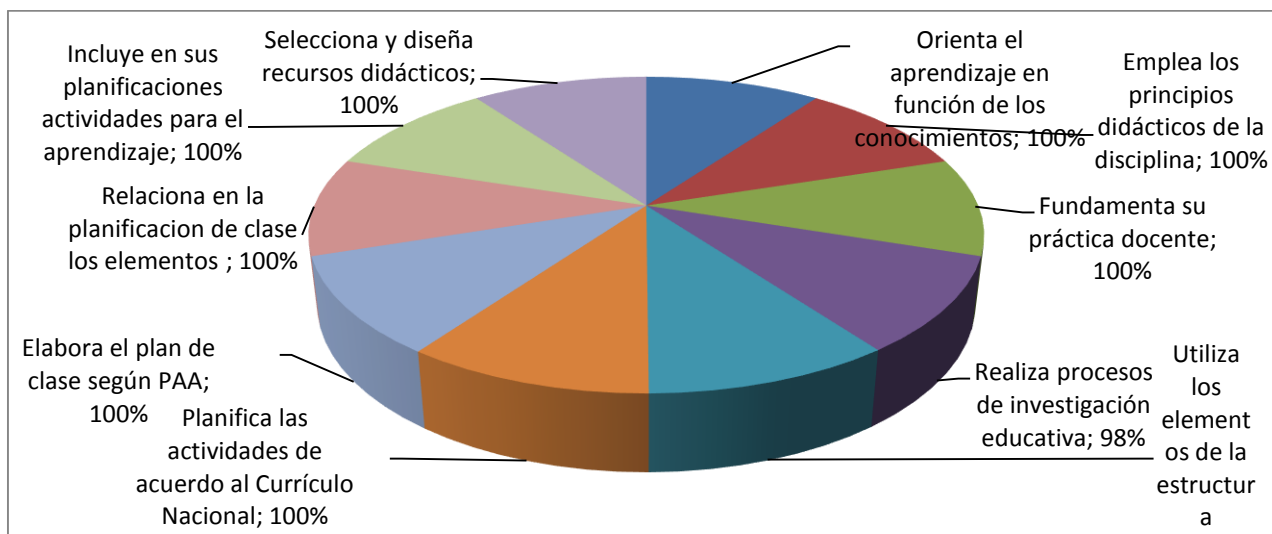


Gráfico 8 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación de proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado al Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

Las maestras muestran un puntaje excelente al orientar el aprendizaje en función de los conocimientos. Emplean muy bien los principios didácticos y fundamentando su práctica docente. También obtienen un puntaje excelente en utilizar los elementos de la estructura curricular y planifican las actividades de acuerdo al currículo nacional. Se observa excelente puntuación en elaborar el plan de clase según el PAA (Plan anual de asignatura), relacionan en la planificación de clase los elementos, he incluyen de forma óptima en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, seleccionando y diseñando recursos didácticos

Su puntaje más bajo fue en la pregunta; Realiza procesos de investigación educativa

Es necesario considerar la necesidad de formar a los docentes,... en teorías, métodos y técnicas de investigación, para que, llegado el caso, puedan analizar e interpretar su propia práctica o la de otros en sus contextos profesionales con el fin de mejorarla. (Martínez, 2007, p5).

Es importante que los alumnos toman de los maestros y si estos saben investigar pueden enseñar con el ejemplo a sus estudiantes. “La investigación educativa es una actividad que genera el desarrollo de habilidades para el trabajo intelectual y del conocimiento y a través de estas los alumnos analizan, conocen y transforman su realidad, es decir, construyen su conocimiento.” (Puebla, 2010, p1)

Según estos resultados, es notorio que las maestras asignan un muy alto nivel de importancia a la sección de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje Prácticamente en todos los ítems obtuvieron un puntaje de 10, esto favorece la clase y por su puesto el trabajo con los niños, ya que la planificación es uno de los pilares del proceso de enseñanza-aprendizaje y al darle tanta importancia al tema, esto redundo en buen rendimiento.

Con una buena planificación de aula, se logra una organización metódica para obtener los objetivos pedagógicos que se han propuesto a lo largo del año lectivo. Las docentes pueden manejar una secuencia y una coherencia para lograr un correcto proceso de enseñanza-aprendizaje, ajustándose al proyecto curricular.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>99,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,98</b>	100%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

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

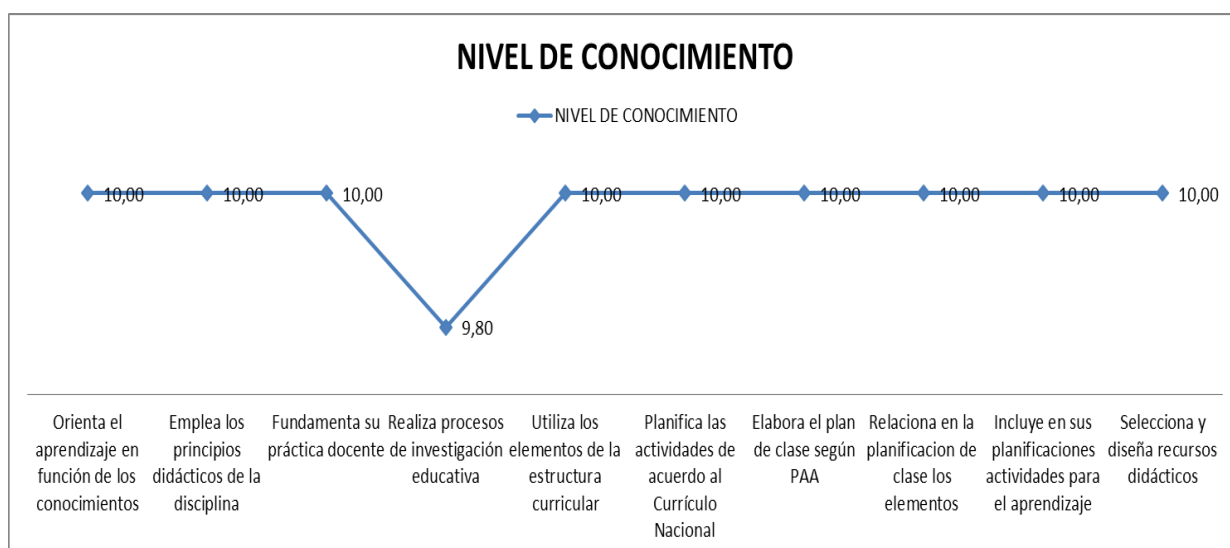


Gráfico 9 Nivel de conocimiento de desempeño profesional, sección planificación de proceso enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado en el Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

En este cuadro el promedio que obtienen las maestras encuestadas es de 9.98, esto refleja el alto grado de conocimientos y como los ponen en práctica dentro del aula con los infantes.

En el Simposio Internacional La investigación como práctica pedagógica, organizado por el Convenio Andrés Bello en 1999 Briones (1999) afirmaba que el profesor de aula debe comprometerse directamente con la investigación que se refiera a su labor como educador.

Ese compromiso y acción debería tomar las siguientes formas: a) el profesor reflexivo, la investigación - acción; b) el profesor como usuario de los resultados de la investigación educativa; c) el profesor como investigador individual, es decir, el profesor-investigador, y d) el profesor como participante en equipos de investigación (p.145).

En los resultados de la investigación podemos observar que en 9 de los 10 ítems, las maestras alcanzan una puntuación de 10, menos en la pregunta: Realiza procesos de investigación educativa (9.8), este es un tema muy importante dentro de la docencia y como lo explica Briones se puede realizar en varias formas, es importante que los maestros exploren las posibilidades que existentes en este ámbito para de esa forma ser partícipes activos de la investigación como practica pedagógica.

Con respecto a los buenos resultados obtenidos por las docentes en este ítem, se puede afirmar que, la planificación de aula requiere que ellas conozcan y manejen los programas de estudio, para escoger la secuencia de actividades más adecuadas para que todos los estudiantes avancen en sus aprendizajes. Además pueden encontrar la mejor manera de organizar el paso a paso para alcanzar los aprendizajes esperados en el tiempo señalado. Otro punto de importancia que se logra al tener los conocimientos sobre planificación es que se utiliza al máximo los recursos y los elementos disponibles para guiar el trabajo, con buenas actividades que resultan en alto grado de aprendizaje. Otro gran beneficio es el que gracias a este conocimiento de planificación pueden cumplir con los objetivos y metas de aprendizaje, dentro de los tiempos exigidos en los programas de estudio.

### **3.3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje**

**3.3.3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

Tabla 10. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	8,50	98%	85%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	9,00	98%	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	8,90	100%	89%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,60</b>	<b>26,40</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,87</b>	<b>8,80</b>	99%	88%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación y observación de Docentes, aplicado al Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

**3.3.3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

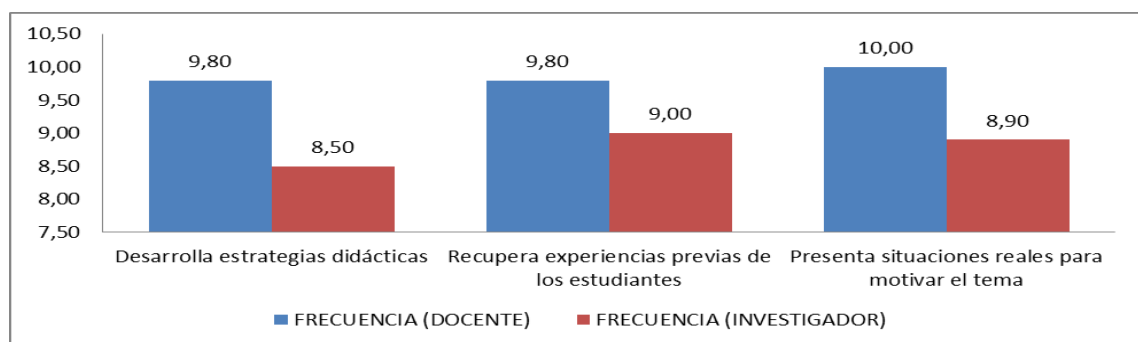


Gráfico 10. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador (Inicio)

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación y observación de Docentes Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

En el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, las maestras en su auto evaluación llegaron a un promedio de 9.87 y desde la observación del investigador el promedio fue de 8.8, la variación entre la frecuencia del docente y la frecuencia del investigador es alrededor de un punto. El docente según su apreciación tiene un puntaje muy superior al mínimo aceptable y el investigador le da un puntaje muy bueno.

En el ítem, desarrolla estrategias didácticas, es donde mayor diferencia se encuentra las maestras se auto evalúan con 9.8 y la investigadora la evalúa con 8.5 es decir una diferencia de 1.3, siendo este el puntaje más bajo.



“Hasta hace relativamente poco no existía nada relacionado con una estrategia didáctica en el sistema educativo. La única estrategia de la que se disponía para estudiar era la memorística.” (Romero, 2009, p.1).

En ese tiempo los estudiantes aprendían básica y exclusivamente por repetición (memoria)

“Por suerte esto está ya superado y la docencia de hoy dispone de una serie de recursos encaminados a favorecer el aprendizajes por parte de nuestros alumnos” (Romero, 2009, p.1).

“Las estrategias están consideradas como secuencias integradas de procedimientos o actividades elegidas con la finalidad de facilitar la adquisición, almacenamiento y/o utilización de la información.” (Díaz, 1999, p. 50) Está por demás señalar lo importante que resulta el buen uso de estrategias didactas dentro de la enseñanza, pues como se señala en la cita anterior el objetivo de estas es facilitar la adquisición, almacenamiento y utilización de información. Es decir enseñar al niño como aprender a aprender.

Desde la percepción del docente, las puntuaciones obtenidas son casi perfectas, y desde la percepción del observador son más bajas, llegan a muy buenas, esta diferencia en la percepción puede ser nociva para las docentes, ya que sienten que su trabajo es prácticamente perfecto y bajo esa óptica queda poco por mejorar. Como seres humanos siempre podemos ir incorporando aprendizajes, experiencias, conocimientos, etc. En los diferentes años se presentan diferentes alumnos, y cada año puede ser un reto nuevo. Al trabajar como maestra, se requiere las características de un líder, el mismo que no puede sentirse cómodo y confortable con lo que está haciendo, debe siempre investigar, buscar y trabajar en función de mejorar, pero esto solo se puede lograr cuando creemos y sentimos que es necesario. Si nuestra autoevaluación muestra una puntuación perfecta significa que no se tiene nada en que trabajar, pues todo es perfecto como esta, y esto lo que hace es que se queden estáticos y no permite progresar.

Tabla 11. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador

Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCEN	FRECUENCIA (INVEST	PORCENTAJE (DOCEN	PORCENTAJE (INVEST
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	8,90	100%	89%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	9,30	96%	93%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	8,20	98%	82%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	9,00	98%	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	9,40	98%	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	8,80	98%	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	8,70	94%	87%
	<b>TOTAL</b>	<b>68,20</b>	<b>62,30</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,74</b>	<b>8,90</b>	<b>97%</b>	<b>89%</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación y observación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

### Desarrollo

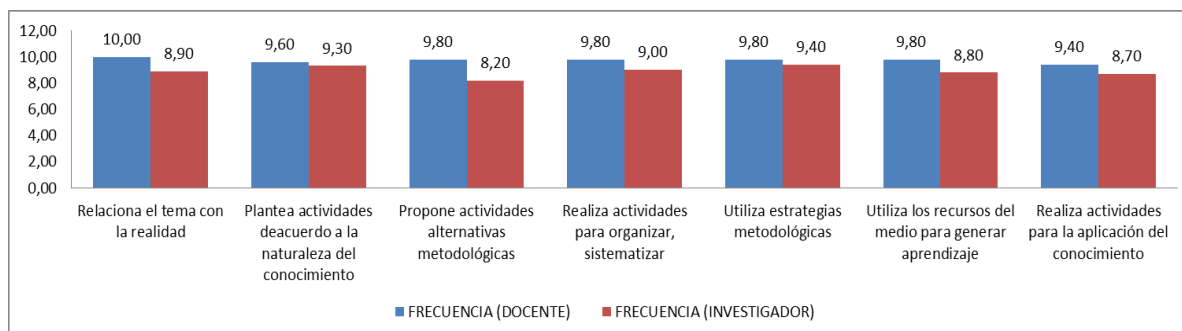


Gráfico 11. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación y observación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas.

Como se observa en el cuadro y el gráfico, la variación en los resultados de los gráficos iniciales se mantiene en el cuadro y gráfico del desarrollo, es decir las maestras en promedio tienen 9.74 y la investigadora un promedio de 8.90, alrededor de un punto de diferencia, entre la apreciación de las maestras como un desarrollo excelente y la observadora que lo ve como, un muy buen desarrollo.

El puntaje más alto lo tienen en el ítem 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad, puntaje 10) Esto permite la mayor llegada a los niños, al estar cerca de su realidad se facilita el aprendizaje.

El puntaje más bajo lo obtuvieron en el ítem 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento 9.4)

Una parte importante del aprendizaje, es el poder aplicar aquellos conocimientos adquiridos, en el aula y fuera de esta. Quien mejor que las maestras para facilitar esta práctica, durante la actividad escolar. Aunque el puntaje es de 9.4 muy bueno, es el menor de todos por lo que se debe trabajar más en esto.

Al igual que en el inicio, se observa diferencia entre la apreciación del docente, con la apreciación del observador, en este caso un poco menor, las docentes tienen una apreciación de su trabajo superior a la observada. El mirar desde fuera, permite tener otra posición, las maestras dentro de su trabajo se nota hacen un esfuerzo por hacerlo bien, y ellas sienten que es excelente. Como se menciona en el cuadro anterior, esto puede impedirles seguir trabajando para encontrar nuevas y mejores formas de crecer profesionalmente.

Además puede ocasionar, que en el caso de tener problemas con algún estudiante sientan que ellas cumplen a cabalidad su trabajo y que el problema está en el niño, o padres o incluso institución, deslindando su responsabilidad. Es importante por tanto tomar consciencia de que como seres humanos no somos perfectos y que al contrario hay que trabajar constantemente para seguir creciendo personal y profesionalmente.

Tabla 12. . Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador

#### Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENT)	FRECUENCIA (INVEST)	PORCENTAJE (DOCENT)	PORCENTAJE (INVEST)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	8,50	88%	85%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	9,00	96%	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	8,70	96%	87%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	9,00	98%	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>37,80</b>	<b>35,20</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,45</b>	<b>8,80</b>	<b>95%</b>	<b>88%</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación y observación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

## Evaluación

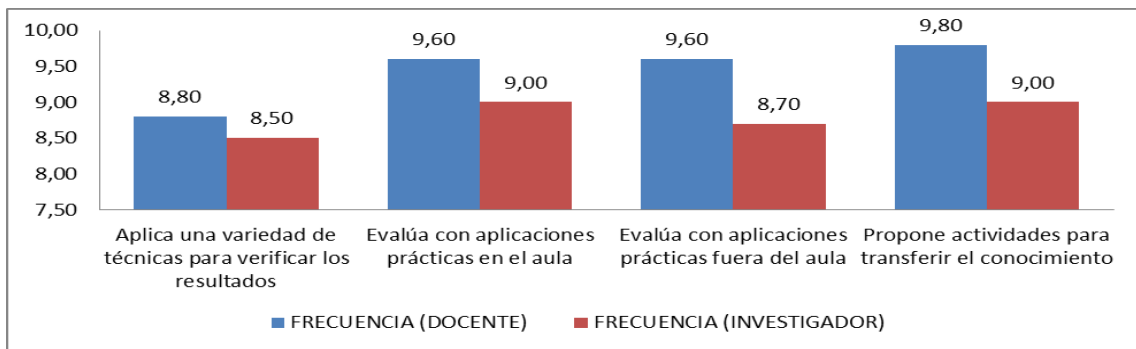


Gráfico 12. . Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación y observación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

En el cuadro y grafico de evaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, vemos una ligera variación en comparación a los cuadros del tema al inicio y desarrollo, aquí la variación es ligeramente menor entre el promedio de 9.45 que se autoevaluaron las maestras y el promedio de 8.80 de la investigador. 0.65 de diferencia.

Dentro del casillero de Evaluación, su mejor puntaje lo obtuvieron en: Propone actividades para transferir el conocimiento (9,8)

“Transferencia se puede definir como la habilidad de aplicar lo que ha sido aprendido en un determinado contexto y nuevos contextos “(Byrnes, 1996, p.64). Las maestras logran proponer actividades para transferir el conocimiento y esto como se anota en las dos citas anteriores, es muy importante a la hora de aplicar lo aprendido incluso fuera del centro educativo.

El menor puntaje fue en el ítem: Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados (8.8)

La evaluación educativa es un proceso integral, sistemático, acumulativo y permanente que valora hasta qué punto los estudiantes han alcanzado los objetivos de sus estudios.

La función de la evaluación es: obtener informaciones pertinentes de los aprendizajes logrados..., emitir un juicio... y tomar una serie de decisiones referentes al proceso. Además, debe proporcionar información para mejorar el aprendizaje..., reajustando los objetivos y revisando críticamente planes, programas, métodos, estrategias y recursos. (Santos, 2006, p.1)

Como se indica en las citas anteriores la evaluación es muy útil a la hora de impartir clases ya que además de ver los aprendizajes obtenidos por los niños, las maestras pueden evaluar su propio trabajo y en caso de no ser lo esperado, hacer a tiempo los ajustes necesarios. Actualmente hay que ser mucho más creativo a la hora de verificar los resultados (evaluar), y aunque existen muchas técnicas, hay que escoger las mejores de acuerdo a la circunstancia.

En este cuadro a diferencia del cuadro de Inicio y del cuadro de desarrollo, no hay mayor diferencia entre la apreciación de las docentes y la de la observadora, en el promedio se encuentra una diferencia mínima, lo que demuestra que las docentes tienen mucho más claro y real, su apreciación de cómo se desarrolla su trabajo dentro de este ítem de evaluación.

Definitivamente el fuerte de las maestras es, proponer actividades para transferir el conocimiento, esto denota la creatividad que pueden mostrar dentro del aula de clase y como pueden desarrollar diferentes actividades que permitan a los niños reforzar sus conocimientos y facilita posteriormente el que puedan aplicar incluso fuera del centro infantil, lo aprendido.

Tabla 13. . Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador

Visión global

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,87	8,80	99%	88%
3.12	DESARROLLO	9,74	8,90	97%	89%
3.13	EVALUACIÓN	9,45	8,80	95%	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,06</b>	<b>26,50</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,69</b>	<b>8,83</b>	97%	88%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación y observación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

Visión global

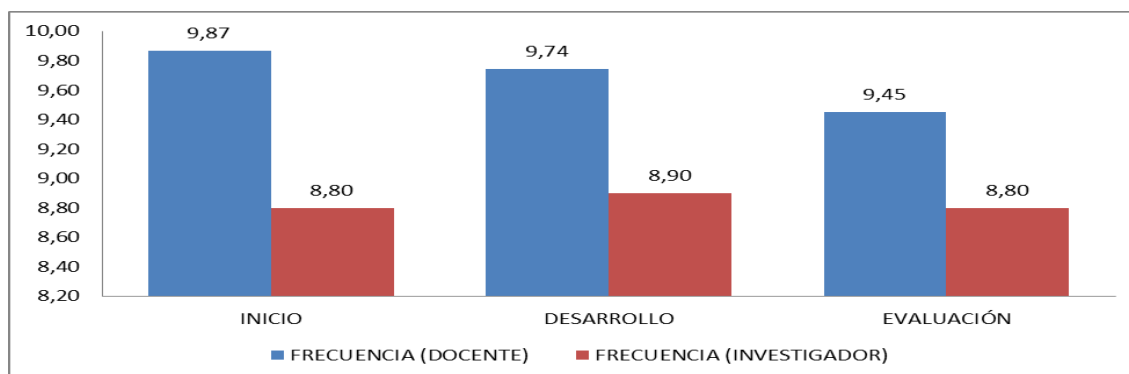


Gráfico 13. . Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación y observación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

En el resultado global de esta pregunta, vemos gráficamente lo que mencionamos de los resultados anteriores, la diferencia entre el docente y el investigador, alrededor de un punto que va desde una calificación muy buena y una excelente que se atribuyen las docentes. Los puntajes en el Inicio (9.87) y Desarrollo (9.74), están muy cercanos, en evaluación hay una ligera disminución (9.45).

El nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje, es muy elevado en las maestras encuestadas en el Centro Infantil, con respecto a la evaluación, dice Aristóteles que: el fin es lo más importante en todo, y la evaluación responde a la necesidad de preguntarse por el cumplimiento de los fines educativos, desde esta perspectiva las maestras deben poner más atención en lo que respecta a la evaluación.

Sócrates sostenía: que una vida sin examen no merece la pena ser vivida, así entienden su vocación los mejores, evalúan sus resultados como profesores para hacer cambios en su docencia; y no culpan del fracaso a sus estudiantes, sino a sí mismos.

En cierto modo, asumen que las notas que obtienen sus estudiantes son también las notas que han obtenido ellos mismos. En esa actitud reside lo que los clásicos siempre han llamado la búsqueda personal de la excelencia.” (Garcia, 2013, p. 1)

En este sentido y como se menciona en las citas, las maestras deben seguir trabajando en lo que respecta a la evaluación, que sería su menor puntuación. Sin embargo también se debe anotar, que la diferencia que existe entre la auto evaluación de las docentes y la evaluación de la observadora, es un llamado de atención, que refleja el que la apreciación que tienen sobre su propio trabajo es superior y como se menciona anteriormente en los puntos analizados, se muestra casi perfecta. Es por esto que se reitera se debe trabajar sobre como tener otra mirada del propio trabajo, para de este modo descubrir aquellas cosas en las que pueden seguir trabajando, con el fin de constantemente aprender y ser cada vez mejores profesionales.

**3.3.3.2.2. Nivel de importancia Del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>30,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>10,00</b>	100%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado en el Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

Gráfico 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Inicio

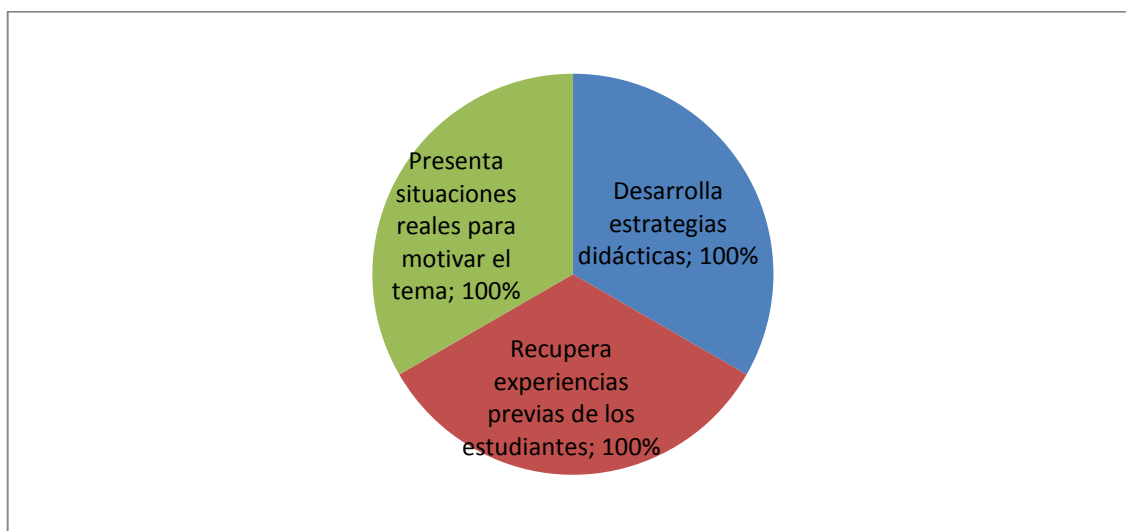


Gráfico 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes del Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

En el cuadro de nivel de importancia en el ámbito de gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, en la etapa inicial, son tres preguntas y en todas se autoevalúan con el puntaje máximo (10), es decir excelente.

Sobre la primera pregunta: Desarrolla estrategias didácticas

“Esteban y Zapata (2008) apuntan que el concepto de estrategia implica una connotación finalista e Intencional. Toda estrategia ha de ser un plan de acción ante una tarea que requiere una actividad cognitiva que implica aprendizaje. (p.1)

Por lo tanto no se trata, de la aplicación de una técnica concreta, por ejemplo: aplicar un método de lectura.

Se trata de una serie de técnicas que se aplican en función de las tareas a desarrollar. Esto permite a las docentes trabajen en diferentes técnicas en función de lograr el aprendizaje. El puntaje es muy alto, sin embargo solo están los datos de su autoevaluación, tomando en cuenta los resultados en los cuadros anteriores es posible que el dato real sea un poquito menor, sin embargo sin duda los resultados son muy buenos.

“Quizás lo más importante para que haya intencionalidad, es la existencia de conciencia sobre, la situación sobre la que se ha de operar (problema a resolver, datos a analizar, conceptos a relacionar, información a retener, entre otros)”. (Zapata 2008, p.1)

Respecto a la segunda pregunta: Recupera experiencias previas de los estudiantes.

“Gracias a lo que el alumno ya sabe (experiencias previas), puede hacer una primer lectura del nuevo contenido, atribuirle un primer nivel de significado y sentido e iniciar el proceso de aprendizaje del mismo” (López, 2009, p 5)

Como se menciona en la cita anterior, es muy importante el recuperar experiencias previas de los estudiantes, como punto de partida del proceso de aprendizaje. En este caso específico las maestras consideran que lo hacen de modo excelente. Cuando esto se logra, se permite que el trabajo educativo tenga continuidad, es un hilo conductor que facilita el trabajo de las docentes y también el aprendizaje de los niños.

En relación a la tercera pregunta: Presenta situaciones reales para motivar el tema.

Las maestras como se evidencia en el resultado de esta pregunta (puntuación 10), definitivamente trabajan presentando situaciones reales que motivan a los niños y sabiendo que como afirma Ana Susana Cantillo “se debe tener presente que el maestro es quien guía la actividad, el alumno debe aprender por sí mismo, involucrándose en la realidad y en sus problemas.” (2011, p.L1). El aprendizaje cuando se da de este modo es más fácil que quede grabado en el niño, pues asocia lo aprendido con situaciones reales y cotidianas, es una forma fácil de aprender y retener ese aprendizaje. Los niños cuentan luego las anécdotas escuchadas y casi sin darse cuenta logran obtener un gran aprendizaje. También se logra de este modo hacer una clase más amena y agradable, lo que permite tener un acercamiento



entre docente y alumno, y en algunos casos incluso los padres de familia, son inmersos en esta práctica del docente.

Tabla 15. Nivel de importancia Del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Desarrollo

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10,00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>69,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,91</b>	<b>99%</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes del Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

Desarrollo

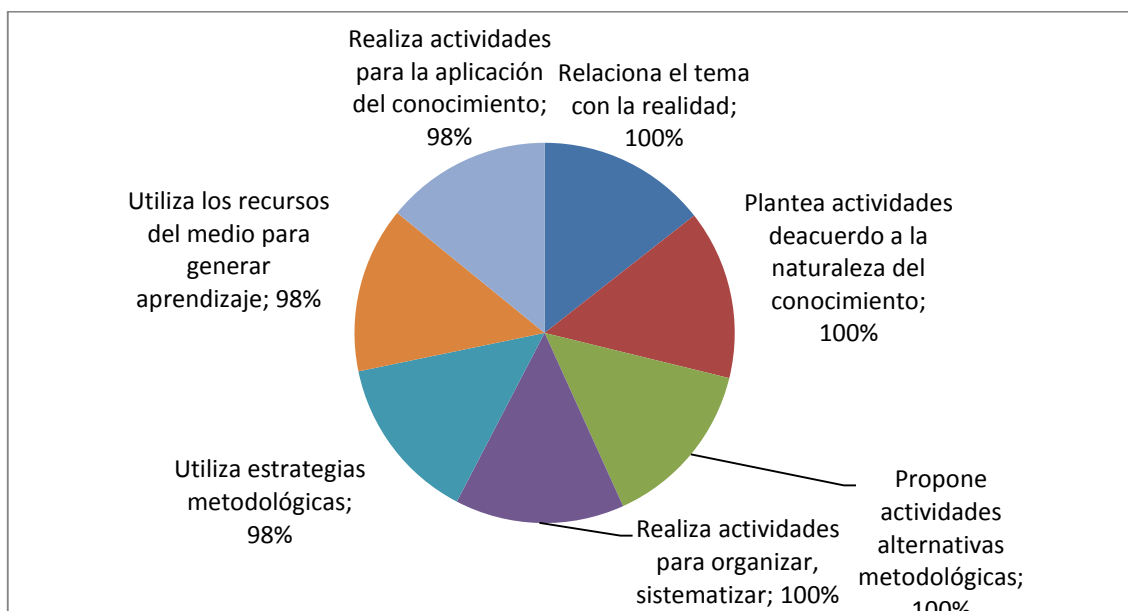


Gráfico 15. Nivel de importancia Del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado en el Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

Desde la percepción docente, el nivel de importancia que da al ámbito de la gestión del aprendizaje en lo referente al desarrollo es excelente obtienen un promedio de 9.91, es decir muy superior al mínimo aceptable.

Sobre la primera pregunta: Relaciona el tema con la realidad. (Puntuación 10)

“La nueva información es entendida en función del marco conceptual disponible, activado en el aprendizaje. Por tanto, no se trata de una simple yuxtaposición acumulativa, sino de un proceso de articulación e integración de significados” (Rivas Navarro Manuel, 2008, p. 85)

Al relacionar las maestras el tema con la realidad, están obteniendo un aprendizaje significativo, con anclajes que sobrepasen el aprendizaje memorístico (memoria inmediata) y se guarden en la memoria a largo plazo. Se puede observar, que las docentes siguen un proceso en el que al inicio de la clase usan esta técnica y la mantienen en el desarrollo de su trabajo, lo que permite que el estudiante, lo sienta como algo natural y propio de la clase. Al apropiarse, el niño de este modo de aprender, también traslada, en su propia experiencia, los temas aprendidos a su vida fuera de la institución educativa, observándose entonces que se trata de un aprendizaje significativo el obtenido en el aula de clase.

En lo referente a la tercera pregunta: Propone actividades alternativas metodológicas (puntaje 10)

Las maestras al obtener una puntuación excelente en este punto lo que hacen como dice Graciela Ríos (2003), es “Seleccionar una determinada alternativa metodológica, implica que el profesor organiza determinadas actividades de aprendizaje con la finalidad de provocar en los alumnos algún tipo de experiencia valiosa para su formación.” (p. 52.)

El brindar a los alumnos alternativas metodológicas, amplía las formas de llegar al conocimiento, esto hace que tanto maestra como alumnos aprendan a trabajar con flexibilidad, permite descubrir que hay muchos caminos que conducen al aprendizaje y que si alguno de ellos no funciona, es mejor dejarlo y tomar otro, que resulte más efectivo, tanto en tiempo como en calidad. Es importante anotar sin embargo que en cada grupo de clase los métodos pueden funcionar distinto, también tomando en cuenta el momento que se lo utiliza y el material que se desea enseñar, todas estas consideraciones deben ser tomadas en cuenta por los docentes, y de acuerdo a estas se deberá decidir sobre la marcha. Es muy bueno además para los estudiantes saber que siempre hay otras opciones y otras formas de llegar a un objetivo.

En la cuarta pregunta: Realiza actividades para organizar y sistematizar (puntaje 10)

Definición de Organización: "Preparar una cosa pensando detenidamente en todos los detalles necesarios para su buen desarrollo." (Real academia de la lengua, 2012, p 80)

Definición de Sistematización: proviene de la idea de sistema, de orden o clasificación de diferentes elementos bajo una regla o parámetro similar. La sistematización es, entonces, el establecimiento de un sistema u orden que tiene por objetivo permitir obtener los mejores resultados posibles de acuerdo al fin que se tenga que alcanzar. (Real academia de la lengua, 2012, p.110).

Para que se logre un buen y duradero aprendizaje es indispensable que exista orden, esto permite que el niño fije los conocimientos con mayor efectividad y sencillez. Las personas vivimos y nos desarrollamos dentro sistemas, el primero es el sistema familiar, posteriormente el sistema educativo, en el trabajo, etc., esto permite que aunque no estemos familiarizados con la definición del termino lo vivamos desde muy pequeños, estos sistemas también están organizados de una forma determinado, por las costumbres y el medio donde se desarrollan; dentro del aula la maestra trabaja en función de facilitar el aprendizaje y lo logra con mayores resultados, gracias a la organización y sistematización, que plantea desde el inicio a sus alumnos. Con esto los estudiantes saben las reglas a seguir y el modo de trabajar, lo que les brinda confianza y aprenden rápidamente como trabajar dentro de ese sistema.

Sobre la quinta pregunta: Utiliza estrategias metodológicas (puntaje 9.80)

Las estrategias metodológicas permiten identificar principios, criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar del docente en relación con la programación, implementación y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Las estrategias de aprendizaje son el modo en que enseñamos a nuestros alumnos,... la forma de aprovechar al máximo sus posibilidades de una manera constructiva y eficiente. Las estrategias de aprendizaje juegan un papel muy importante en todo este proceso. (Aurea, 2011, p.1)

Este punto está muy relacionado con el anterior, realiza actividades para organizar y sistematizar, ya que los dos se complementan, es necesario organizar y sistematizar para en base a esto poder usar correctamente y en forma óptima estrategias metodológicas, como se observa en los resultados a estas preguntas, las docentes de este centro infantil, tanto al inicio como en el desarrollo de su actividad llevan a la práctica estos puntos

Respecto a la sexta pregunta: Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje (puntaje 9.80)

“El medio ambiente, la naturaleza y el entorno inmediato proveen de abundantes posibilidades que pueden ser aprovechados en favor de los niños en el proceso de enseñanza aprendizaje.”  
(Ministerio de Educación, 2013, p. 1)

Dentro de esta institución municipal, se observó que los recursos de espacio interno del aula y externo de jardines, son amplios y bien equipados, sin embargo en lo que respecta a materiales, las docentes no cuentan con mucha cantidad de estos, así que es necesario trabajar con los recursos que se cuentan y ser creativa a la hora de usarlos. Sin embargo de esta debilidad, las maestras aprovechan al máximo lo que tienen a su alcance.

Cada uno de los puntos de este cuadro, está interconectado y tiene una gran importancia, de los resultados obtenidos se ve que las docentes dan mucha importancia al ámbito de la gestión del aprendizaje, son capaces de relacionar el tema tratado en clase con la realidad, acercando al mundo exterior dentro de su aula, posteriormente se les pregunta se plantean actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, a lo que también responden afirmativamente, complementando el punto anterior y permitiendo que sus estudiantes trabajen en actividades apropiadas de acuerdo a lo que están aprendiendo y además brindándoles actividades alternativas en caso de que las iniciales no funcionen como estaba pensado.

Tabla 16. Nivel de importancia Del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	98%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>39,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,80</b>	<b>98%</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado en el Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

## Evaluación



Gráfico 16. Nivel de importancia Del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado al Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

La apreciación de las maestras en lo referente a la evaluación, se mantiene muy semejante al inicio y al desarrollo, el promedio que consiguen en este punto es de 9.80, es decir muy superior al mínimo aceptable y casi perfecto.

En el primer punto: Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados (puntuación 9.60)

Todos deseamos que las técnicas de aprendizaje surjan efectos en todos por igual, pero sabemos que eso es imposible, depende de muchas cosas, desde la motivación del estudiante, inteligencia, conocimientos previos etc... Hacen que el resultado pueda diferir bastante al final. (Fernández, 2008, p.1)

Es por esto que es importante el aplicar varias técnicas para verificar los resultados y en caso de ser necesario retomar lo que no fue asimilado por los niños.

El cuarto punto: Propone actividades para transferir el conocimiento obtienen un puntaje de 10, el máximo.

“La transferencia se produce cuando una persona aplica experiencias y conocimientos previos, al aprendizaje o a la resolución de problemas en una situación nueva” ( Mayer, 2008, p. 172). Es esto precisamente lo que están logrando las maestras al incentivar este trabajo.

En el cuadro y grafico se puede observar como las docentes investigadas en su autoevaluación indican que durante su desempeño profesional aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados de su trabajo, como se describe en la cita bibliográfica, los niños no aprenden todos por igual, existen muchas variables que provocan en algunos casos, grandes diferencias, entre los estudiantes de una misma clase, es por esto que resulta muy importante el aplicar diferentes técnicas para identificar el progreso de los alumnos, y de ser necesario tomar los correctivos apropiados a tiempo, esto es muy beneficioso para el niño y un gran apoyo para el docente, que constantemente está recibiendo retroalimentación respecto a cómo los niños están progresando dentro de su clase. También puede suceder en algún momento que muchos niños tengan problemas con un tema, en cuyo caso las docentes deberán replantearse la técnica usada para impartir ese conocimiento y en el futuro talvez hacer uso de otras técnicas.

Las docentes de la investigación además afirman que durante su desempeño proponen actividades para transferir el conocimiento, como afirma Mayer transferir es aplicar conocimientos y experiencias previos en otras situaciones, los niños al trabajar de este modo, logran fijar los conocimientos ya que con esta práctica pasan de ser conceptos aprendidos de memoria a ser experiencias útiles y utilizables.

Tabla 17. Nivel de importancia Del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Visión Global

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.11</b>	INICIO	10,00	100%
<b>3.12</b>	DESARROLLO	9,91	99%
<b>3.13</b>	EVALUACIÓN	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,71</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,90</b>	99%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes del Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

## Visión Global

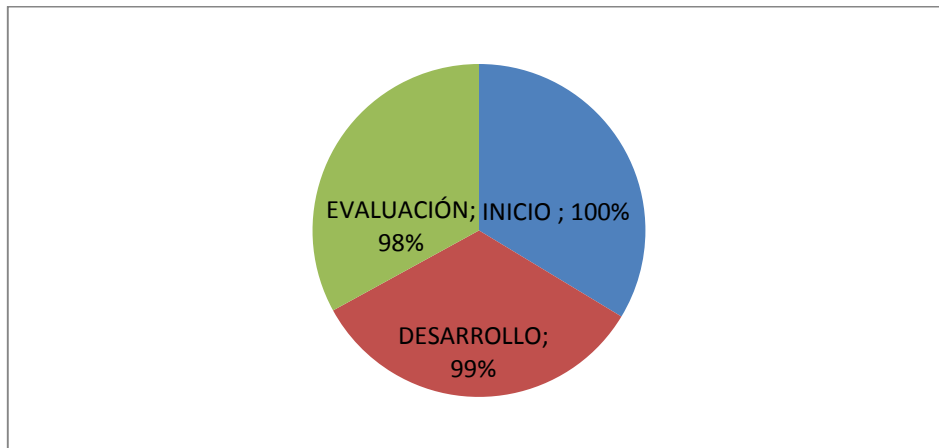


Gráfico 17. Nivel de importancia Del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes del Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

En el cuadro y grafico global, se observa a simple vista lo descrito en cada punto. La apreciación que tienen las maestras en el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje es en promedio de 9.90, muy superior al mínimo aceptable.

En la etapa de Inicio se autoevalúan con una puntuación de 10, el máximo puntaje. En la etapa de desarrollo obtienen de su autoevaluación un puntaje de 9.91, muy próximo al máximo y también excelente. En la etapa de evaluación, su puntaje es de 9.80, también excelente.

Dentro del nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje se puede describir tres momentos, el Inicio, es decir cuando las docentes preparan a los estudiantes y empiezan a tratar un determinado tema, el desarrollo, caracterizado por tener la mayor parte del contenido en sí y se plantean actividades de acuerdo al tema, se usa recursos del medio, estrategias metodológicas, etc., y por último la evaluación, que es donde se verifica en que porcentaje este nuevo conocimiento llegó realmente a los niños. Desde la percepción de las docentes investigadas se puede observar por el cuadro y el grafico que en promedio ellas perciben que sus resultados son excelentes en la primera etapa, Inicio en donde obtienen una puntuación perfecta, eso podría responder al hecho, que dé inicio están más motivadas y con más recursos para lograr este excelente trabajo. Durante el desarrollo, aunque su puntaje es bueno se observa que es menor, lo que podría responder a muchas variables, como inseguridad o menor conocimiento en el tema, necesidad de mejorar los métodos o técnicas, etc. En lo que respecta a la Evaluación los resultados también son muy buenos pero existe un ligero descenso con respecto al Desarrollo, este por tanto es una etapa donde se puede seguir desarrollando y mejorando las técnicas.

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

Tabla 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente

Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>30,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>10,00</b>	100%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

Inicio



Gráfico 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

Desde la percepción de las maestras su nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión del aprendizaje en la etapa inicial es muy superior al nivel satisfactorio, pues se autoevalúan con la puntuación máxima en los tres ítems que se pregunta: Desarrolla estrategias didácticas, recupera experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema. En todos se autoevalúan con una puntuación de 10.

Ítem 3.11.1 Desarrolla estrategias didácticas: “desarrolla un conjunto de acciones que son planificadas de manera tal que contribuyan a lograr un fin u objetivo didáctico que nos hemos determinado previamente.” (Definiciones, 2014, p.1). El trabajo de las docentes en este punto es excelente.



Ítem 3.11.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes: “Un aprendizaje es tanto más significativo cuantas más relaciones con sentido es capaz de establecer el alumno entre lo que ya conoce, sus conocimientos previos y el nuevo contenido que se le presenta como objeto de aprendizaje.” (López José, 2009, p 5). Es muy importante que las docentes recuperen experiencias previas de los estudiantes y por el puntaje que obtienen (10), llevan a cabo esto en forma óptima.

Ítem 3.11.3 Presenta situaciones reales para motivar el tema: “La enseñanza para estimular la creatividad debe: ser imaginativa, integradora, enseñar a descubrir relaciones, comprometida con los problemas diarios y sus soluciones, escarbar en las situaciones reales y avanzar con paso firme en su realización.” (Cantillo, 2011, p.1), esto precisamente es en lo que trabajan las docente de forma excelente.

Los resultados de Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde su percepción en el Inicio, son excelentes, tienen notas perfectas de 10, esto si bien a primera vista es excelente, puede resultar contraproducente, ya que si tienen un conocimiento total según su percepción esto puede interferir, para seguir formándose e investigando. Como seres humanos siempre existen puntos que necesitan reforzarse y mejorar, sin embargo esto no se refleja en estas preguntas.

Tabla 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente

#### Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOC	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>67,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,69</b>	<b>97%</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

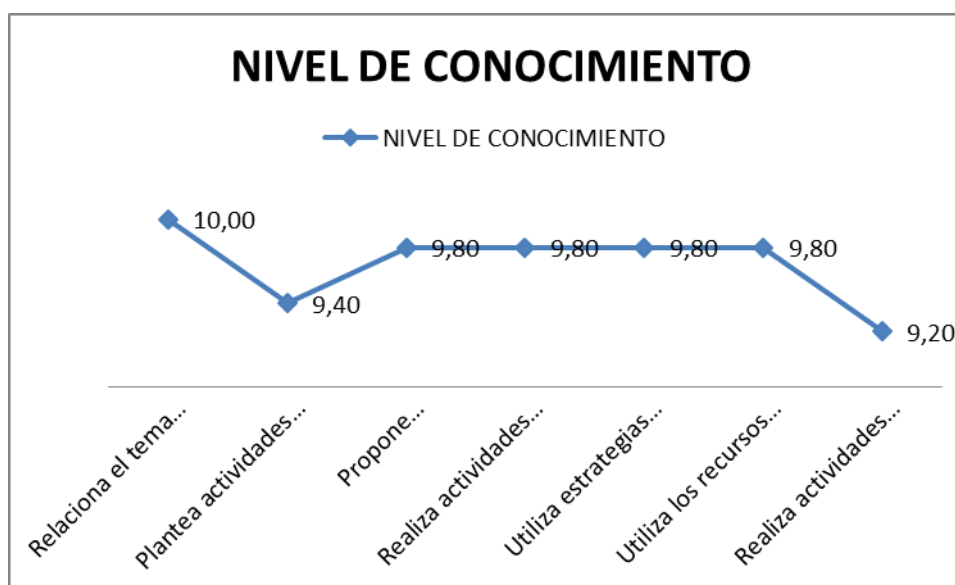


Gráfico 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

El nivel de conocimiento que tienen el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde su percepción en lo que respecta al desarrollo es muy alto, su mayor puntuación es en la pregunta de relaciona el tema con la realidad, que se autoevalúan con 10 y la puntuación más baja corresponde a la pregunta: Realiza actividades para la aplicación del conocimiento, en este ítem obtuvo una puntuación de 9.20, que de todos modos es muy alto. El promedio fue de 9.69, muy superior al mínimo esperado.

#### Ítem 3.12.1 Relaciona el tema con la realidad:

Novak (1988) explica como “la nueva información aprendida va dando lugar a cambios en el cerebro. Cuando la nueva información se relaciona con algún aspecto de lo ya existente en la estructura cognitiva del individuo, se produce un proceso que conduce al aprendizaje significativo... Si los contenidos no son relevantes en la estructura cognitiva del individuo, la información nueva debe adquirirse de memoria... cada fragmento o unidad de conocimiento se almacena arbitrariamente en la estructura cognitiva y se produce sólo aprendizaje memorístico... En el aprendizaje memorístico “la información nueva no se asocia con los conceptos existentes y por ello se olvida con mayor facilidad., mientras en el aprendizaje significativo La nueva información al ser relacionada con la anterior, es guardada en la memoria a largo plazo.” (p. 88)

Ítem 3.12.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento:

Lo que tenemos que aprender a hacer, lo aprendemos haciendo. Esta cita, atribuida a Aristóteles, es la mejor muestra de que la valoración del aprendizaje experimental sobre el puramente académico no es una moda nueva o una tendencia pasajera, sino que pervive en el tiempo... Los métodos de aprendizaje más eficaces requieren mayor actividad por parte del aprendiz (Vázquez, 2011, p.1)

“Me lo contaron y lo olvidé; lo vi y lo entendí; lo hice y lo aprendí” Confucio

Al relacionar las maestras el tema con la realidad, están logrando obtener un aprendizaje significativo, y como se menciona Novak, este tipo de aprendizaje es guardado en la memoria a largo plazo.

Si bien la mayor puntuación la obtuvieron las docentes en el ítem de relaciona el tema con la realidad (10), esto no se traduce cuando se trata de aplicar los conocimiento, ya que en este ítem obtuvieron el menor puntaje (9.20), es importante no solo que relacionen el aprendizaje sino que lleguen un paso más allá, aplicando lo aprendido, cuando se brinda la oportunidad de que los estudiantes aplican los conocimientos en diferentes escenario se logra que a través de esta transferencia se llegue a un aprendizaje real y profundo, donde los niños encuentren un real sentido a todo aquello que aprenden en el aula de clase y que además le resulta útil fuera de esta.

Según lo investigado, el aprendizaje memorístico se produce cuando no se realiza ningún esfuerzo consciente por asociar el nuevo conocimiento con una estructura de conceptos o elementos de conocimiento que ya se encuentren en la estructura cognitiva. Esto es importante tener en cuenta para que se produzca un aprendizaje real.

Tabla 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente

#### Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIE	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	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>38,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,50</b>	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

## Evaluación

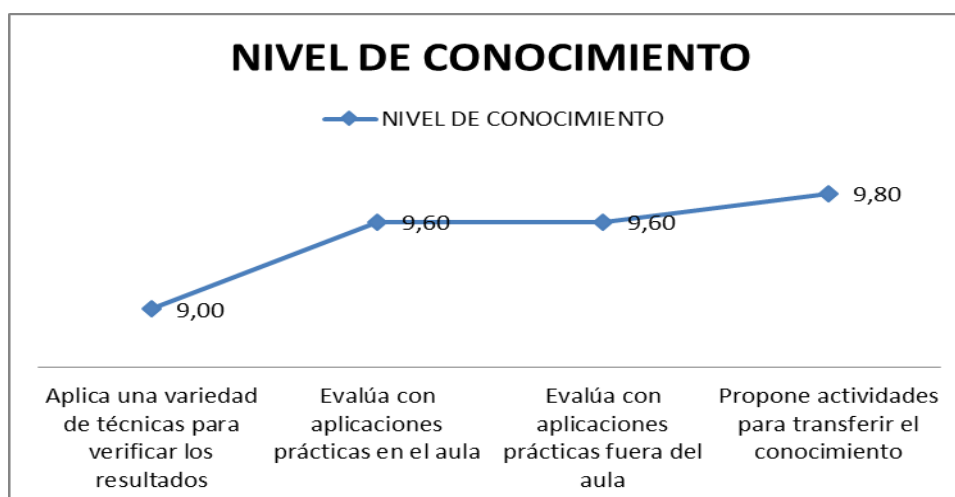


Gráfico 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

Las docentes tienen una percepción de su nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión de aprendizaje en lo referente a evaluación muy alta. Su menor puntaje es de 9.00 en el ítem de “Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados” y el mayor puntaje es de 9.80 en el ítem que dice: “Propone actividades para transferir el conocimiento”. El promedio que se obtiene es de 9.5, que refleja muy superior al mínimo esperado.

Sobre el Ítem 3.13.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados. (Puntaje 9.00)

“Los mejores docentes consideran que evaluar y calificar no son actos menores al final del proceso educativo, sino herramientas poderosas para el aprendizaje. Creen que sin ellas no podemos comprender ni el progreso del aprendizaje ni la eficacia docente.” (García, 2013, p. 1).

Respecto al ítem 3.13. 4 Propone actividades para transferir el conocimiento. (Puntaje 9.80)

“La posición constructivista asume que la transferencia puede facilitarse envolviendo a la persona en tareas auténticas ancladas en contextos significativos.” (Brown, 1989 p. 42).

En la pregunta propone actividades para transferir el conocimiento, las docentes de la Institución investigada, obtuvieron el puntaje máximo lo que significa que llevan a cabo la transferencia de conocimiento en forma excelente, como se afirma en la referencia

bibliográfica, la transferencia se facilita cuando se imparte los contenidos dentro de contextos significativos, el poder transferir el conocimiento en diferentes situaciones y contextos, facilita el que el mismo se ancle y pueda ser usado por el niño en diferentes momentos incluso fuera del salón de clase y del centro infantil.

En lo que se refiere a las técnicas que utiliza para verificar los resultados, es muy importante que las maestra realicen evaluaciones constantes, hay que ser creativo a la hora de hacerlo de tal modo que se obtenga información lo más completa y veraz posible. Esto no solo reflejara el aprendizaje obtenido por los alumnos, sino también se convierte en un método de verificar hasta qué punto el trabajo que desarrollan está realmente llegando a sus alumnos y en que medida.

Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente

Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,40</b>	<b>94%</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

Visión Global

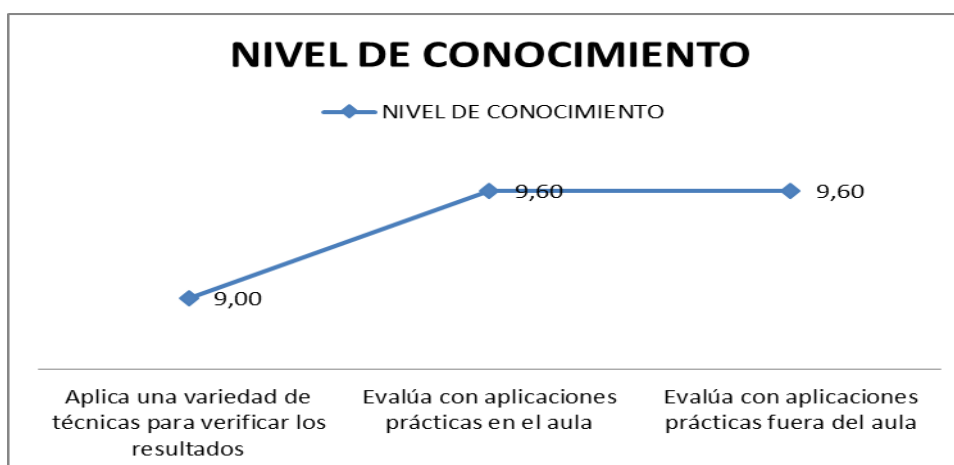


Gráfico 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes del Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

En el cuadro y gráfico de visión global se observa que según la percepción del docente aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. El promedio en estos tres ítems es de 9.4. Es decir según la apreciación de las maestras su nivel de conocimiento es muy superior al mínimo esperado.

Dentro de estos excelentes resultados el más bajo es el ítem 3.11 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados (puntaje 9.00)

Evaluar los aprendizajes resulta una tarea difícil de realizar en serie, tomando en cuenta la particularidad de cada alumno, adicionalmente debería brindar la posibilidad de conocerse, comprender sus aciertos y el porqué de sus equivocaciones.... Es necesario integrar el proceso evaluativo en correspondencia con las inteligencias múltiples, brindando espacios de reflexión y crecimiento en el aula de clase (García, 2008, p. 82)

Es importante en este caso que las docentes tomen en cuenta las inteligencias que muestran sus niños, y de acuerdo a esto aplique diversos métodos de evaluación.

Según el cuadro y gráfico, las docentes evalúan y aplican prácticas en el aula y fuera del aula, en forma excelente, referente a estos dos puntos, se auto evaluaron con el puntaje máximo de 10, sienten que lo hacen y dan todo en lo referente a este punto. Esto no deja margen para mejorar o cambiar, lo que puede resultar contraproducente, ya que siempre existen formas de ir creciendo dentro de lo personal y también de la práctica de la profesión, pero al sentir que el trabajo es perfecto eso se limita y como resultado el profesional se estanca.

### 3.3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

#### 3.3.4.1. 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.

Tabla 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje 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	10,00	8,70	100%	87%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,60	9,10	96%	91%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	8,70	92%	87%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	8,70	94%	87%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	8,50	100%	85%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	8,50	98%	85%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	8,80	98%	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	8,70	98%	87%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	9,00	98%	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	8,90	98%	89%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	8,50	92%	85%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	8,80	100%	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8,70	100%	87%
	<b>TOTAL</b>	<b>126,40</b>	<b>113,60</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,72</b>	<b>8,74</b>	<b>97%</b>	<b>87%</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación y observación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

**3.4.1. 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.**

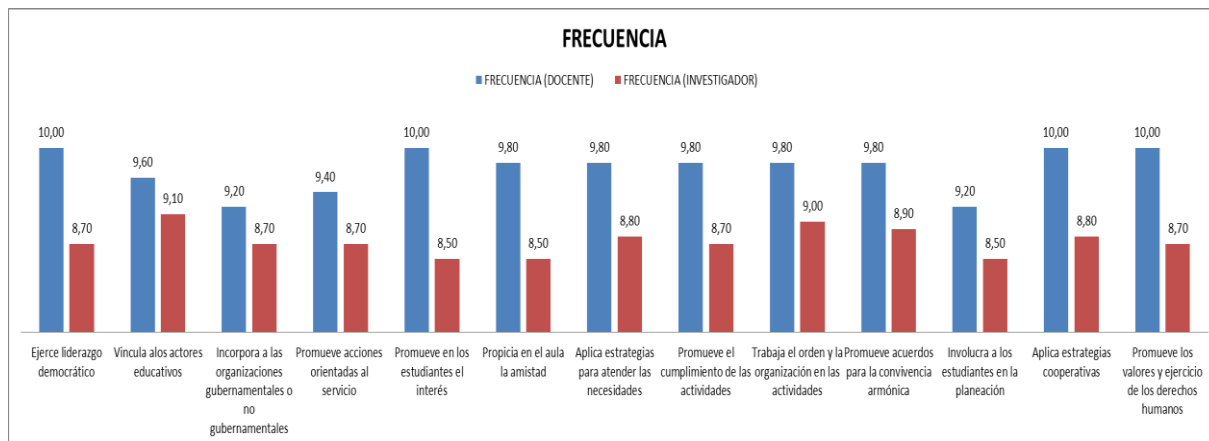


Gráfico 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación y observación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

Como se puede apreciar en la tabla y el gráfico, en la pregunta ejerce liderazgo democrático, las docentes se autoevaluaron con 10 es decir una puntuación muy superior al promedio requerido y dentro de la observación su calificación fue de 8.7 es decir superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente como lo perciben las maestras. En el segundo ítem, vincula a los actores educativos, la diferencia entre la apreciación de las maestras y la observación del investigador es mínima 9.6 las docentes y 9.10 la investigación. En el tercer ítem: Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales hay una diferencia de 0.50, las docentes se autoevalúan con 9.20 y la puntuación resultante de la observación es de 8.70, aunque la diferencia es mínima los rangos en que se colocan son distintos ya que con esta puntuación las maestras perciben su desempeño como muy superior al esperado y de la observación se arroja una puntuación que solo llega a ser muy buena.

En el cuarto ítem se dice promueve acciones orientadas al servicio, y al igual que en el número tres la diferencia no es mayor, 9.40, la apreciación de las maestras y 8.70 el resultado de la observación, lo que arroja una diferencia de 0.70, es decir menos de 1 pero como en todas los puntos anteriores, las maestra se autoevalúan más alto de lo que lo hace la investigadora. En el ítem número cinco, promueve en los estudiantes el interés, la diferencia es mayor, las maestras según su apreciación se autoevalúan con una puntuación perfecta de 10 y en la



observación la puntuación de 8.5, es decir la diferencia en este punto es de 1.5, lo que refleja un muy buen rendimiento en este aspecto, pero sin llegar a ser excelente y mucho menos perfecto.

El numeral seis que dice: propicia en el aula la amistad, también presenta diferencia en los resultados, las maestras según su apreciación se puntúan en 9.80, que es muy superior a lo esperado y la observadora les puntúa con 8.50, que aunque es muy bueno no llega a ser excelente como lo perciben las maestras. El numeral siete que dice: aplica estrategias para atender las necesidades, se repite lo mismo que en los ítems anteriores, hay 1.00 de diferencia (9.80 las maestras, 8.80 la observadora) las maestras consideran que su trabajo en este aspecto es excelente y de la observación se arroja que el trabajo es muy bueno. En el numeral ocho: promueve el cumplimiento de las actividades, no se encuentra diferencia se mantiene la diferencia, al igual que en las preguntas nueve: trabaja el orden y la organización en las actividades (9.80 maestras y 9.00 observadora), diez: promueve acuerdos para la convivencia armónica (9.8 Maestras y 8.9 observadora), y once: involucra a los estudiantes en la planeación (9.20 las maestras y 8.50 observadora). Se mantiene la constante de una apreciación casi perfecta que tienen las maestras de su trabajo, versus la observación que arroja una puntuación muy buena pero sin llegar a ser perfecta. En la pregunta doce (aplica estrategias cooperativas) y trece (promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos) la diferencia es más notoria, ya que en estos dos ítems las maestras se auto evalúan con 10 y la observadora le asigna una puntuación de 8.80 y 8.70 respectivamente.

En el promedio total, las maestras obtienen 9.72 y la observadora les asigna en promedio 8.74, es decir 0.98 de diferencia lo que a pesar de no parecer mucho, marca el hecho de que las maestras sienten que su trabajo es prácticamente perfecto y la observadora lo encuentra muy bueno, pero sin llegar a ser excelente.

A continuación se analizara los resultados más altos y los más bajos de acuerdo a la autoevaluación de las maestras.

Ítem 4.1 Ejerce liderazgo democrático (puntuación 10).

La definición de liderazgo democrático es: Estilo de liderazgo que prioriza la participación de todo el grupo. El líder promueve el diálogo entre su grupo para que entre todos se llegue a la mejor conclusión (fomenta el bien grupal). Se denomine liderazgo democrático o participativo.

Las características del liderazgo democrático son: el líder fomenta la participación activa del grupo y agradece la opinión sus miembros, no margina a nadie, ejerce una

escucha activa teniendo en cuenta todas las opiniones, delega tareas en otros y confía en la capacidad de su grupo, ofrece ayuda y orienta. (Vianela, 1998, p. 15)

Las docentes encuestadas afirman que en su ejercicio profesional es el liderazgo democrático el que se ejerce siempre, como se observa en el referente teórico, con esto lo que se busca es lograr el bien grupal y se toma en cuenta a todos los estudiantes. Según el autor existe dentro de este liderazgo una escucha activa, y confianza en las capacidades del grupo, este resultado converge con el obtenido en la pregunta sobre Promueve los valores y ejerce los derechos humanos, en donde también obtuvieron un excelente resultado, dejando claro que en este sentido tratan con mucho respeto a los alumnos y estos se sienten respaldados por sus docentes, gracias a la confianza que sienten hacia ellos.

#### Ítem 4.4 Promueve en los estudiantes el interés (puntuación 10)

Para tener estudiantes motivados y atentos en el aula es importante que las docentes activen la curiosidad y el interés del alumno en el contenido del tema a tratar o la tarea a realizar. Si se muestra la relevancia del contenido o tarea y como se la puede aplicar en su realidad próxima, estamos hablando de un aprendizaje significativo. En este punto las docentes están haciendo un excelente trabajo.

Esto está muy ligado respecto al tipo de liderazgo que se ejerce en el aula de clase, pues son los líderes democráticos quienes en mayor grado promueven el interés de sus estudiantes, asentados sobre una base de respeto y confianza en aquellos, con quien se desarrolla su quehacer profesional.

#### Ítem 4.12 Aplica estrategias cooperativas (puntuación 10)

Es muy importante promover la colaboración y el trabajo grupal, sin dejar de reconocer que la enseñanza debe individualizarse, en el sentido de permitir a cada alumno trabajar con independencia y a su propio ritmo.

Los estudiantes aprende más..., establecen mejores relaciones con los demás, aumenta su autoestima y aprenden tanto valores como habilidades sociales más efectivas cuando trabajan en grupos cooperativos, que al hacerlo de manera individualista y competitiva.

El aprendizaje cooperativo tiene como beneficio promover en el aula "Sentimiento de participación en relaciones con compañeros que se preocupan por ellos y los apoyan.

Capacidad de influir en las personas con quienes están involucrados. Disfrute del aprendizaje.” (Díaz, 2004, p p. 110-111)

Como el autor afirma el aprendizaje cooperativo muestra un sinnúmero de bondades, los estudiantes tienen sentimientos de participación y pertenencia con el grupo que comparten el aprendizajes. Estos sentimiento les impulsa y permite que aquellos que están un poco rezagados se puedan beneficiar del grupo, en el sentido de que se sientan apoyados y esto les fortalezca para seguir adelante. Además crean lazos de amistad y compañerismo que favorecen el desarrollo de sus habilidades sociales. En la sociedad actual se ha dado demasiada importancia a lo material, y a la competencia, dando como resultado personas egoístas, con pocas responsabilidades sociales y capaces de hacer trampas e incluso actos inmorales, con tal de lograr los resultados que sienten se merecen o desean alcanzar. Es tiempo de dar un paso adelante y concientizarse que todos pueden llegar mucho más lejos si desde pequeños se aprende a trabajar en grupo.

Esta pregunta está muy ligada a aquella que dice promueve acuerdos para la convivencia armónica, donde también lograron una excelente puntuación, (9.8), ya que cuando se aplica estrategias cooperativas es necesario constantemente promover acuerdos que permitan mantener una buena relación dentro del grupo.

Ítem 4.13 Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos. (Puntaje 10)

Según la Real Academia de la Lengua Española (2012) Valores: son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. (p. 280)

Las maestras trabajan con los niños en lo que se refiere a valores como se menciona en la cita inculcan principios ayudan a discernir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, teniendo siempre presente los derechos humanos. Esto apoya el trabajo que desarrollan respeto a las estrategias cooperativas, y a como resuelve problemas promoviendo acuerdos, lo que permite que en el salón de clase, además de obtener un aprendizaje respecto a contenidos se aprenda y favorezca una convivencia armónica.

Ítem 4.11 Involucra a los estudiantes en la planeación (puntaje 9.20)

En la actualidad vemos que la didáctica debe estar centrada en el alumno que aprende, esto exige involucrar a los estudiantes en cada paso que se da, en el proceso de enseñanza.

“Hay que enfocar la enseñanza como un proceso de orientación del aprendizaje, donde se creen las condiciones para que los estudiantes no solo se apropien de los

conocimientos, sino que desarrollen habilidades, formen valores y adquieran estrategias que les permitan actuar de forma independiente, comprometida y creadora, para resolver los problemas a los que deberá enfrentarse en su futuro personal y profesional.” (Montes, 2011. p.1).

Como afirma Montes, en estos tiempos la didáctica crea condiciones para que el alumno aprenda y desarrolle habilidades y estrategias para resolver problemas. Las maestras deben seguir trabajando en este punto, ya que si bien las reformas de la ley de educación actual marcan un camino un tanto rígido en lo referente a forma de planeación, contenidos e incluso métodos, hay que aprender a trabajar dentro de estos parámetros poniendo un aporte personal e involucrando a los estudiantes dentro de esta planeación, lo que les lleva a sentirse involucrados a trabajar mejor y esforzarse más.

### 3.3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Tabla 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	10,00	100%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,80	98%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	96%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>128,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,88</b>	<b>99%</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

### 3.3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

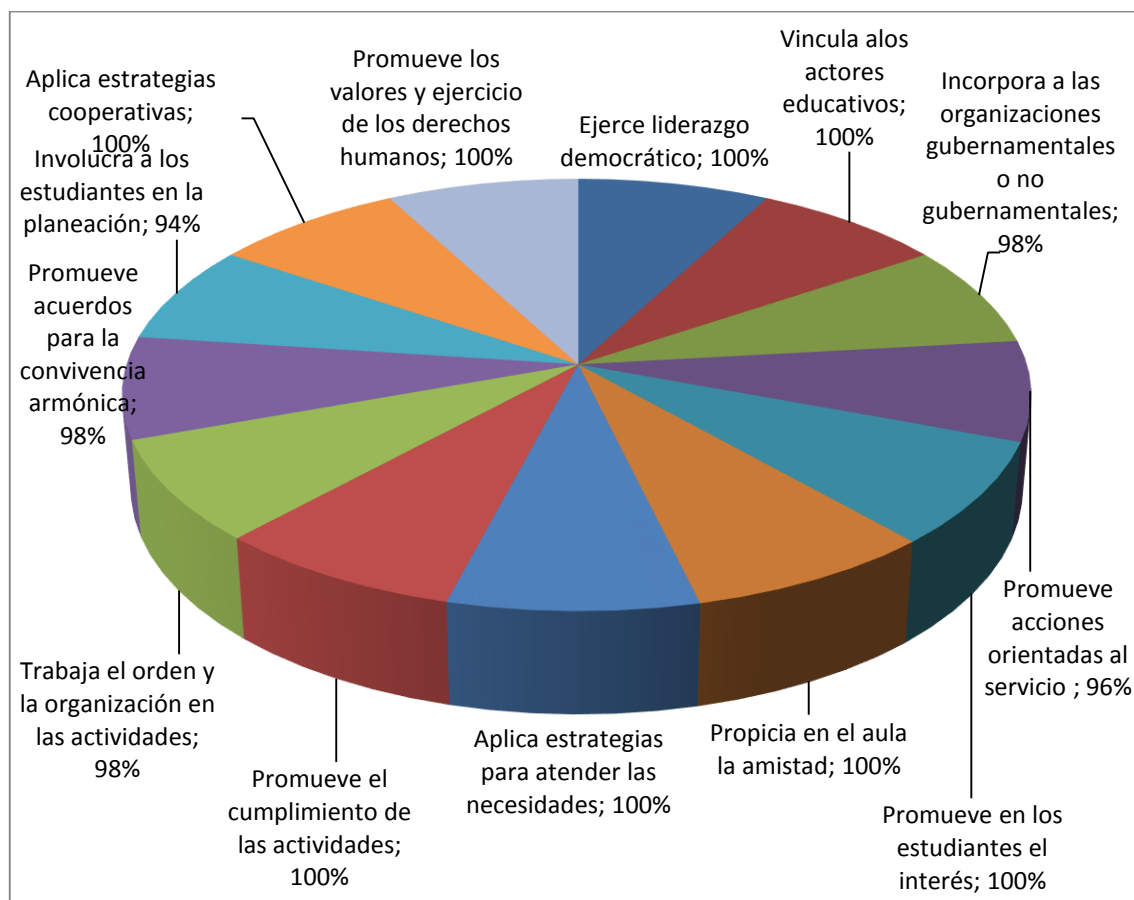


Gráfico 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

En esta tabla y gráfico sobre el nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, podemos observar que las puntuaciones son excelentes, 4 están sobre nueve y las ocho restantes llegan a 10. De estos resultados se puede deducir la importancia que le dan las maestras a la comunicación y liderazgo del desempeño docente, lo que favorece el alcanzar óptimos resultados en el salón de clase y favorece el buen ambiente dentro de la institución.

Dentro de estos excelentes resultados el puntaje menos bueno fue en el ítem 4.11 Involucra a los estudiantes en la planeación.

La dirección consciente caracteriza esencialmente el proceso de enseñanza-aprendizaje. Ello significa, entre otros aspectos, reconocer el papel determinante del profesor en la

identificación, la planificación y la instrumentación de estrategias docentes adecuadas para lograr la formación de los estudiantes... Hoy se reconoce la necesidad de una Didáctica centrada en el sujeto que aprende... ello conlleva la utilización de estrategias docentes y métodos que propicien un aprendizaje intencional, reflexivo, consciente y autorregulado, regido por objetivos y metas propios (Montes de Oca, Machado, 2011. p.1).

Dentro de este aprendizaje el alumno, pasa de ser un simple receptor de conocimientos a ser parte fundamental del curso y como tal participe de cada uno de los pasos del proceso de enseñanza-aprendizaje. En el cuadro anterior, Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, también el menor puntaje obtenido por las docente fue en la pregunta, Involucra a los estudiantes en la planeación, por lo que se ve que esto es una constante y es un punto donde se debe hacer ajustes para mejorar.

En lo que respecta en los demás resultados de liderazgo y comunicación, son excelentes, las maestras están ejerciendo un liderazgo democrático en la clase, vinculando los actores educativos y promoviendo la amistad y cooperación entre los estudiantes, esto redundo en alumnos motivados y felices dentro de su centro educativo.

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

Tabla 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOC</b>	<b>PORCENTAJE</b>
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,60	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>126,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,74</b>	<b>97%</b>

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

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

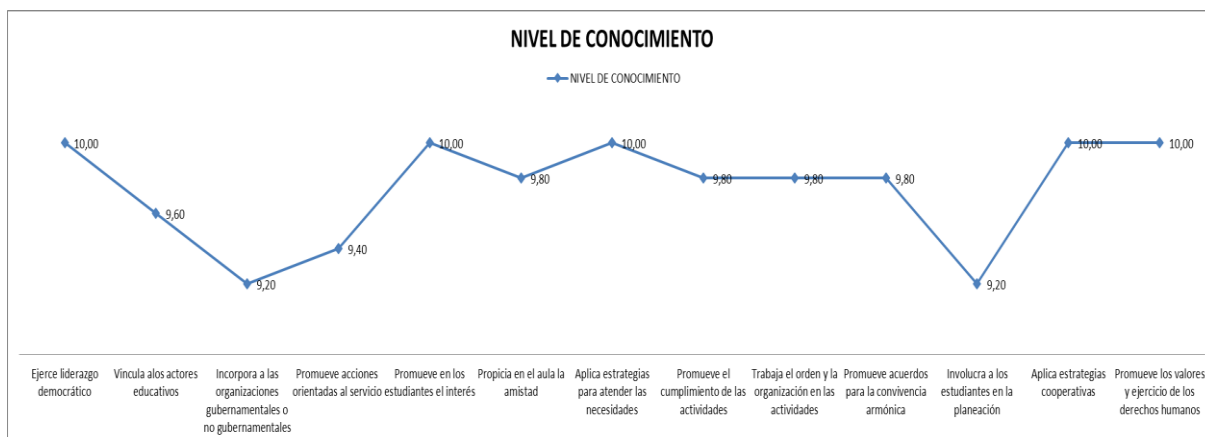


Gráfico 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

En los resultados obtenidos y que se muestran tanto en la tabla como en el gráfico vemos que los puntajes son muy altos, van de 9.20 a 10, las maestras sienten que poseen un nivel de conocimiento en el ámbito de liderazgo y comunicación muy elevado.

Dentro de estos excelentes resultados el puntaje menos bueno fue en el ítem 4.11 Involucra a los estudiantes en la planeación. (Puntuación 9.20).

Ante un mundo en constante proceso de cambio, la educación sigue siendo la respuesta pedagógica estratégica para dotar a los estudiantes de herramientas intelectuales, que les permitirán adaptarse a las incesantes transformaciones del mundo y a la expansión del conocimiento.

Por ello, la necesidad de la planificación y el uso de estrategias docentes que potencien aprendizajes reflexivos y una educación para afrontar los cambios, la incertidumbre y la dinámica del mundo actual.” (Montes de Oca, Machado , 2011. p.1).

Esta planificación debe ser dinámica y responder a las necesidades de los estudiantes, es por esto que resulta importante el involucrar a los actores principales de este proceso, los alumnos.

Las docentes obtuvieron una puntuación muy alta en el ítem, Aplica estrategias para atender las necesidades (10), esto refleja el gran interés que poseen hacia sus alumnos, cuando se

trabaja con personas y más si estas personas son tan pequeñas, es básico tener un interés real por ellas, ya que por su corta edad tienen una serie de necesidades que deben ser atendidas, es un trabajo que requiere de mucha entrega, y para hacerlo adecuadamente es necesario más que simples conocimientos, se diría que es necesario tener vocación.

### Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 25. Desempeño profesional del docente

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOC
1. GESTIÓN LEGAL.	8,65	9,68	9,05
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,65	9,88	9,68
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,92	9,98	9,98
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,69	9,90	9,40
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,72	9,88	9,74

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado a Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

### Desempeño profesional del docente (análisis global)

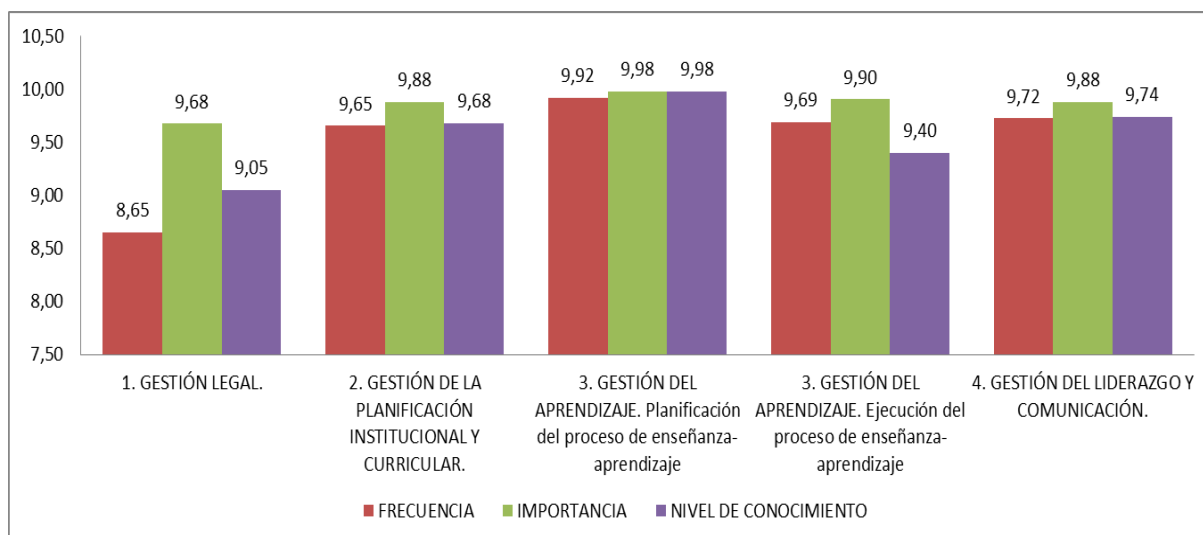


Gráfico 25. Desempeño profesional del docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado al Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas



En lo referente al desempeño profesional del docente comparativamente la puntuación más baja es de 8.65 y responde al ítem de frecuencia en gestión legal, puntaje que a diferencia del resto es muy bueno pero no excelente, en todos los otros ítems los puntajes van de 9.05 a 9.98.

Los puntajes más altos se encuentran en, Gestión del aprendizaje, Planificación del proceso de enseñanza aprendizajes, (frecuencia 9,92; importancia 9.98; nivel de conocimiento 9.98).

Desde que la educación empezó a ser objeto de estudio y de oficio, se ha necesitado de normas que ayuden a aquellos que la ejercen a organizarse y mantener el orden...aquí es donde entra la función de la Legislación

Legislación es un cuerpo de leyes que regulan los poderes públicos del gobierno de un determinado país. En el área de la educación incluye todas aquellas norma por las que se deben regir lo actores del proceso educativo. (Pérez, 2012, p.1)

Cuando los docentes interactúan con la educación, por mínima que esta sea, la interacción puede ser aprovechada desde el conocimiento del Marco Legal o conflictiva desde la ignorancia de los artículos estipulados en este. Hay muchas leyes que son ignoradas por el personal docente y es por lo cual se cae constantemente en el error de tomar decisiones sin tomar en cuenta las consecuencias legales.

Los docentes deben investigar el marco legal del País, porque este les permite conocer sus derechos y deberes para y con la educación, generando de esta manera un docente crítico y con un mayor conocimiento de la situación actual, de los acontecimientos que se presentan día a día; conocer las leyes, decretos existentes y las reformas que constantemente se estipulan, de este modo tener los elementos necesarios para estar a la vanguardia de los cambios y ser partícipes de los mismos.

Tabla 26. (Transpuesto) Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución de proceso enseñanza aprendizaje

<b>(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>			
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>	<b>Inicio</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Evaluación</b>
<b>FRECUENCIA</b>	9,87	9,74	9,45
<b>IMPORTANCIA</b>	10,00	9,91	9,80
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	10,00	9,69	9,50

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado al Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

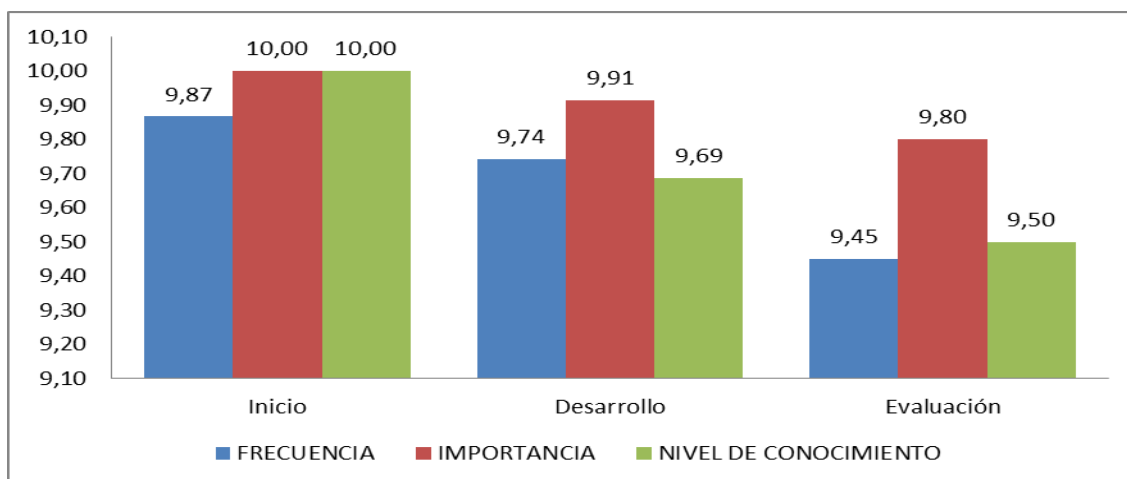


Gráfico 26. (Transpuesto) Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución de proceso enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado al Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

En este cuadro y gráfico comparativamente de los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se observa que los resultados de las maestras tanto en frecuencia como en importancia y nivel de conocimiento son muy altos.

Como se observa en el cuadro y gráfico anterior, los resultados son excelentes, sin embargo en los tres casos, frecuencia, importancia y nivel de conocimiento el inicio es mucho más alto, el desarrollo baja un poco menos y la evaluación baja aún más. La maestras se esfuerzan más al inicio y van disminuyendo hasta llegar al momento de la evaluación, esto puede perjudicar su trabajo en el sentido de que la evaluación no sería todo lo oportuno o confiable que podría ser.

La evaluación es una etapa del proceso educacional, que tiene por finalidad comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación.

La evaluación es una de las etapas más importantes, debe ser continua y constante. No basta un control solamente al final de la labor docente, si no antes, durante y después del proceso educativo. (Núñez, 2013, p.2)

La evaluación es parte importante dentro del proceso enseñanza - aprendizaje, permite constatar que los objetivos planteados de inicio se estén cumpliendo, lo que sirve para hacer correcciones oportunas. Mediante la evaluación constante se podrá saber cuáles son las causas que entorpecen la marcha, convirtiéndose en una herramienta para el logro del éxito en la función educador.

Por otro lado, resulta interesante observar como los porcentajes descienden desde el inicio del proceso, siendo ligeramente menores en el desarrollo y bajando más en la evaluación, esto podría responder a muchos factores distintos, tanto externos como internos, pero dado que se efectuó la investigación a una muestra y los resultados son de la misma y no de una sola persona en particular, se podría especular que responde a factores de la institución, como podría ser que las docentes no tienen tiempo de descanso lo que muestra que en su trabajo tienen mucha energía y mayores resultados en el inicio, los mismos que van decreciendo, hasta llegar a la última etapa que es la Evaluación.

Tabla 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIG)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,87	8,80
	Desarrollo	9,74	8,90
	Evaluación	9,45	8,80
	Visión Global	9,69	8,83
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,72	8,74

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado al Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

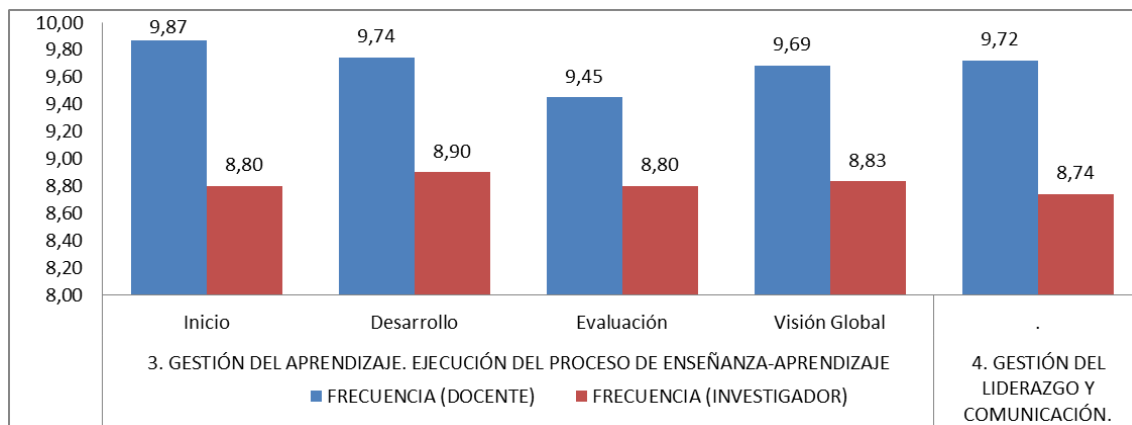


Gráfico 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Docentes, aplicado al Centro Infantil Municipal Olimpia Cárdenas

En el cuadro y gráfico comparativo del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, se observa como las maestras se auto-evalúan en todo con una puntuación mayor a la que obtienen del registro de observación. El puntaje en el que se ubican en todos los ítems está sobre 9, que corresponde a sobresaliente, el puntaje en que los ubica la investigación está sobre 8, es decir muy buen.

Esto demuestra como la apreciación de la maestras sobre su propio desempeño es muy elevado un poco mayor de lo que demuestran en la realidad.

Si ante una pregunta el docente no sabe qué contestar no pasa nada. Puede proponer pensarlo para la próxima clase. Para esta actitud hay que pensar al maestro desde otro lugar... En el modelo tradicional el docente es el saber absoluto, siempre tiene la respuesta. Desde nuestra propuesta, los chicos proponen diversas formas de resolver y el maestro tiene que intervenir con preguntas u oraciones que no desaliente la participación, por más que el chico se equivoque.

Esta práctica no quiere decir que la autoridad está puesta en discusión, sino que el docente ya no lanza conceptos desde la nada, sino a partir de los trabajos de los chicos. Parte de la construcción de conocimientos la realizan los propios alumnos. Pero el que continúa institucionalizando los contenidos es el maestro. (Kohan, 2011, p.25)

En la actualidad los docentes no necesitan tomar el rol de infalibles, su humanidad los acerca más a sus estudiantes, como se menciona en la cita, ya no es la figura infalible, ni el que lo sabe todo y el que tiene todas las respuestas. Este es un gran paso en la pedagogía donde

es el estudiante quien construye sus saberes en base de aquello que conoce y en dirección a eso que aún no ha descubierto. Él tiene como tarea acompañar y guiar este proceso.

Durante toda la investigación se observó, como la apreciación de las docentes sobre su trabajo obtuvo puntuaciones mayores, que las que le otorgo el observador, esto podría ser el resultado del alto nivel de exigencia que existe en la institución y la competitividad de su personal, ya que por ser una institución del municipio, sus trabajadores tienen una serie de beneficios que son muy apetecidos por otros colegas. Además por las nuevas regulaciones del Ministerio de Educación las exigencias para el magisterio han aumentado considerablemente y las docentes sienten que deben mostrar todas sus capacidades para mantenerse al nivel de este requerimiento.

## Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones

En la actualidad aparecen nuevas alternativas en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, en el cual el rol principal lo tiene el estudiante, mientras el docente acompaña este proceso y le ayuda a desarrollar sus conocimientos según sus capacidades. El papel del docente en este nuevo enfoque, es el de estimular un proceso educativo que fundamentalmente consiste en un acto de comunicación y relación humana cotidiana que favorece el desarrollo del potencial de aprendizaje. En esta nueva perspectiva se acompaña y orienta al estudiante a que construya sus conocimientos a partir de experiencias previas, de la interacción en su grupo, con su medio social y natural. El estudiante es un sujeto activo. Es a través de su propia experimentación, investigación, trabajo en grupo, etc., como aprende.

El objetivo general al inicio de esta investigación fue determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, a continuación puntualizo algunas conclusiones producto de la observación hecha en las clases y la autoevaluación que llevaron a cabo las docentes:

- Las maestras en lo que se refiere al Nivel de frecuencia de desempeño en la resolución de problemas de su aula, no están asumiendo el papel de líderes por lo que no brindan soluciones asertivas a los estudiantes.
- En lo referente a la organización de las actividades docentes, la investigación refleja que dentro de su trabajo las docentes muestran una organización aceptable, sin llegar a ser buena, esto produce un desgaste y una inadecuada utilización de los recursos.
- Dentro del ámbito de liderazgo y comunicación, se observó que las maestras no involucran adecuadamente a los estudiantes en la planificación.
- Los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, obtuvieron excelentes resultados. Lo que demuestra, su capacidad de brindar a los niños un tipo de aprendizaje significativo, que les permita obtener conocimientos que se encripten en la memoria de largo plazo.
- En lo que respecta a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, las docentes obtuvieron una puntuación de 9.69, en la Visión Global, este es un porcentaje excelente y demuestra el buen trabajo que ejecutan en sus aulas con los niños.
- Hay que resaltar los buenos resultados obtenidos dentro del desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, lo que refleja como las docentes emplean principios didácticos y en base a estos diseñan los recursos.

- El Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación, es óptimo, demuestra que las maestras poseen gran conocimiento y lo ejecutan dentro de clase, esto beneficia tanto su gestión como los resultados que tienen sus estudiantes, un buen liderazgo dentro de la clase conlleva a tener un buen ambiente de trabajo y facilita proceso de enseñanza-aprendizaje.
- El contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación de la investigadora, muestra que las docentes se autoevalúan con un promedio de 9.69, y la investigadora les asignó un puntaje en promedio de 8.83, la diferencia es de aproximadamente un punto (0.86). Según la apreciación de la maestras su trabajo es casi perfecto. mientras la investigadora lo cataloga como muy bueno.
- En gestión de liderazgo y comunicación, las maestras del centro infantil ejercen su trabajo de docentes, demostrando un liderazgo democrático, estrategias de comunicación apropiadas y promoviendo el interés de sus estudiantes.
- Se observa, en esta institución muy buenos resultados en las docentes, tomando en cuenta que solo dos de las cinco tienen título de educación infantil o relacionado sobre esto.
- En el análisis global del desempeño profesional docente, se observa que la puntuación más baja, está en la Gestión Legal, Frecuencia, las maestras no tienen un buen conocimiento del marco legal del país, esto hace que no sepan a fondo sus deberes y derechos, impidiéndoles tener los elementos necesarios para estar a la vanguardia en los cambios y ser partícipes de los mismos.

## Recomendaciones

Tomando en cuenta las conclusiones anteriores y todo lo tratado, recopilado organizado y sintetizado en este trabajo, pongo a consideración las siguientes recomendaciones:

- En lo referente al Nivel de frecuencia de desempeño en la resolución de problemas de su aula, se recomienda: realizar una bitácora, para ver en qué momentos se presentan más conflictos, de acuerdo a esto se podría prever la aparición de los mismos, además se puede eliminar situaciones que los desencadenen.
- Sobre organizar las actividades docentes, es recomendable: revisar constantemente la planificación y enfocarse en lo que se tenía previsto realizar, si bien es cierto improvisar en algunos momentos es divertido y hasta necesario, no ayuda en el cumplimiento de metas y puede resultar ser solo una distracción.
- Involucrar a los estudiantes en la planificación de actividades, observando las características del grupo y adaptando dicha planificación a las necesidades del mismo.
- Trabajar en actualizar los conocimientos de las docentes en el ámbito de la gestión legal, específicamente en el plan decenal de educación, Se puede sugerir hacer grupos de estudio, que profundicen el tema, se reúnan a compartir, dar opiniones y debatir al respecto.
- Facilitar el ingreso de las maestras a estudiar formalmente una carrera en educación, esto les dará la confianza y afianzara sus conocimientos, mejorando aún más su rendimiento en el establecimiento educativo. Esto se puede lograr, ya que por la nueva ley de educación las instituciones educativas están obligadas a contratar personal con instrucción superior y en caso de que quienes trabajen ya, no lo tengan, brindar el tiempo y los recursos para conseguirlo, además existen Universidades que brindan la oportunidad a sus estudiantes de ingresar a distancia, que es una excelente opción.



## Propuesta

<b>AMBITO:</b>	<b>LEGAL</b>		
	<b>PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR</b>	X	
	<b>APRENDIZAJE</b>		
	<b>LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN</b>		
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b>			
2. Las docentes, no tienen una buena organización de las actividades dentro del aula, lo que no les permite aprovechar mejor su tiempo y tener mejores resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje			
<b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</b>			
Tácticas para conseguir una buena organización en el aula.			
<b>OBJETIVO:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descubrir nuevas tácticas de organización dentro del aula, mediante investigación, socio drama y observación de colegas trabajando, por el lapso de un mes, dentro de las instalaciones del Centro educativo</li> <li>• Ayudar a la constitución del grupo de docente como tal, propiciando mayor conocimiento e integración entre sus miembros, con el fin de que puedan apoyarse y aprender de las fortalezas de los otros.</li> </ul>			
<b>ACTIVIDADES:</b>	<b>PROCEDIMIENTO:</b>	<b>RECURSOS:</b>	<b>EVALUACION:</b>
<p>Actividad 1: Planificar cuatro reuniones de docentes donde cada uno exponga los problemas que se le presentan, referentes al tema. A continuación se buscare entre todos las mejores alternativas de solución.</p> <p>Actividad 2: Socio drama, llevado a cabo en una de las reuniones.</p>	<p>Procedimiento : Hacer un listado de los problemas que se presentan. Determinar cuáles son los más relevantes. Hacer una lluvia de ideas para buscar posibles soluciones. Definir las mejores estrategias</p> <p>Procedimiento: Dramatización de un hecho, donde se evidencie los problemas producto de la desorganización, que después será analizado, cada uno expresara que sintió, que observo, etc.</p>	<p>Instalaciones, del establecimiento Lápiz y papel</p> <p>Instalaciones del establecimiento docente Lápiz y papel</p>	<p>Después de un mes del trabajo de grupo, establecer una nueva reunión, para identificar los cambios ocurridos después de este trabajo.</p> <p>Al final escribir: que debería ser diferente en su clase y como les gustaría que fuera. Que hacer para ver cambios.</p>
<b>BIBLIOGRAFIA:</b>			
Cantillo, 2014, <i>La organización de las actividades académicas en el aula de clase</i> . Recuperado de: <a href="http://www.encolombia.com/libreria-digital/medicina/doc-univ/DocenciaLaOrganizacion">http://www.encolombia.com/libreria-digital/medicina/doc-univ/DocenciaLaOrganizacion</a>			

## **Bibliografía**

Acero, A. (2012). *Método descriptivo*. Méjico. Ediciones Mejicanas.

Achilli, E. (2000). *Aprendizajes y prácticas docentes*. San José de Costa Rica. Ediciones Novedades Educativas.

Amabile, M. (2000). *Como matar la creatividad*. Estados Unidos de Norte America. Harvar Bussinis Review

Batista (2001). *Gestión pedagógica de instituciones educativas*. México. Astra Ediciones.

Briones, G. (2000). *Tendencias recientes de la investigación en pedagogía. Áreas, problemas y formas de relación*, en: *Memoria del Simposio Internacional de investigadores en educación "La investigación como práctica pedagógica"*. Santa Marta, Bogotá Colombia. Convenio Andrés Bello.

Byrnes, J. (1996). *Educational Psychology*. Cognitive Development and Learning in Instructional Contexts. EEUU. Amazona. Com

Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. Perú. Documento UNESCO, Versión preliminar.

Cirigliano, C. (2012). *Gestión de la Comunicación Interna en las Organizaciones*. España. Editores Españoles.

Cortez, G (2013). *Historia, política y educación*. Chile. Universidad Central

Cuenca, R. (2010). *¿Qué es buen desempeño profesional docente?*. Lima, Perú. Mesa Interinstitucional del Desarrollo Docente.

Díaz F y Hernández G. (2004). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, Una interpretación constructivista*. México. Mc Graw-Hill/Interamericana Editores. S.A.

Fregoso, M. (2008). *La planeación, nuevos retos en la dirección escolar*. México. Ediciones Mejicanas.

Garcia, E. y Merenales, E. (1998). *El planeamiento en la educación, visión retro y prospectiva*. Uruguay. C.E.P.

- Hernández, F. (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Capítulo II.* Buenos Aires, Argentina. Editorial Argentina.
- Honorable Cenado Argentino. (2006). *Ley de educación Nacional Artículo 71.* Argentina. Ministerio de Educación.
- IPBA (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación, y certificación de la calidad de la educación Básica). (2010). *Desempeño Docente.* Lima, Perú. Ministerio de Educación.
- Lujambio, A. (2010). *Modelo de Gestión Educativa estratégica, Programa escuelas de calidad.* México. Ediciones mejicanas.
- Mayer, R. (2008). *La ciencia de la enseñanza.* Learning and Instruction. EEUU. Amazon.com
- Martinez, G. (2007). *La investigación en la práctica educativa: guía metodológica de la investigación para el diagnóstico y evaluación en los centros docentes.* Ministerio de educación y ciencia dirección general de educación, formación profesional e innovación educativa Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE). Colección investigamos No 5. Madrid. Edita © Secretaría General Técnica.
- Ministerio de Educación. (2013). *Guía metodológica para la construcción participativa del proyecto educativo institucional.* Ecuador. Editogran S.A.
- Ministerio de Educación. (2014). *Administración escolar; Gestión de riesgo.* Ecuador. Editogran S.A.
- Ministerio de Educación. (2007). *Plan decenal de educación del Ecuador 2006-2015.* Ecuador. Soluciones Gráficas D&G.
- Muñoz, M. (2010). *Resolución pacífica de conflictos en educación infantil.* Ecuador. Revista innovación y experiencias educativas, N° 37 p.1
- Murillo, J. (2012). *Docencia y educación primaria en América Latina.* México. Ediciones Mexicanas.

- Novak, J. (1988). *Teoría y Práctica de la educación*. Madrid. Alianza Editorial.
- Novembre, A. (2010). *¿Cómo se forma a un buen docente?*. Buenos Aires, Argentina. UNIPE Editorial Universal
- Pinzón, F. (2012). *Investigación Educativa*. Méjico. Ediciones Mejicanas.
- Progre, P. (2000). *¿Qué es buen desempeño profesional docente?*. Lima, Perú. Mesa Interinstitucional del Desarrollo Docente.
- Puente, F. (2012). *Propuesta de plan de estrategias de motivación para el personal docente de Oriente*. Cuba.
- Real Academia de la Lengua Española. (2012). *Diccionario de la lengua española*. Madrid. Editores españoles.
- Restrepo, G. (Dic. 2000). *El concepto y alcance de la gestión tecnológica*. Ecuador. Revista Facultad de Ingeniería. N° 21, p. 178
- Reyes, B. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación en las Ciencias Sociales*, Colección Textos Universitarios. México. Universidad Veracruzana.
- Reyes, C. (2008). *El papel de la motivación de los asesores y profesores en el proceso de asesoramiento*. Ecuador. Revista de currículo y formación de profesorado, p.3.
- Ríos, G. (2003). *Formación Docente. Elementos didácticos*. Córdoba. Editores Argentinos.
- Rivas, M. (2008). *Procesos Cognitivos y Aprendizaje Significativo*. España. Impresiones BOCM.
- Roussel, P. (2000). *La Motivation au Travail—Concept et Theories. Notes du Laboratoire Cortes Lutz Planificación pedagógica*. Lirhe. Université Toulouse
- Terry, G. (2005). *Principio de Administración*. Madrid.
- Tohá, J. (2006). Tesis doctoral, *Educación, Comunicación para el Desarrollo y Gestión de conocimiento*. Barcelona. España. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vallejo, R. (2006). *Plan decenal de educación del Ecuador*. Quito Ecuador. Ministerio de Educación.

- Vázquez, J. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México D.F. Secretaría de Educación Pública de México.
- Ávila, F., (1997). La gestión del conocimiento como factor inherente a la excelencia. Recuperado de [http://www.iamnet.com/users/favila/gestión\\_1.htm](http://www.iamnet.com/users/favila/gestión_1.htm). 17-11-2000.
- Bonilla, E. (2014). *Reestructura de la política de formación docente*. Recuperado de <http://www.registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo;jsessionid...?nombre...>
- Brown, J. (1989). *Cognición situada y la cultura del aprendizaje*. Recuperado de <http://www.exploratorium.edu/ifi/resources/museumeducation/situated.html>
- Cámere, E. (2009). *La relación profesor-alumno en el aula*. Recuperado de <http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>
- Cantillo, A. (2011). *La organización de las actividades académicas en el aula de clase*. Recuperado de [http://www.encolombia.com/libreria-digital/medicina/doc-univ/DocenciaLa\\_Organizacion](http://www.encolombia.com/libreria-digital/medicina/doc-univ/DocenciaLa_Organizacion)
- De los Santos, M. (2006). *La Evaluación: Un reto para los y las docentes*. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/docente/la-evaluacin-un-reto-para-los-y-las-docentes/>
- Díaz, A. (2011). *Estrategias Metodológicas*. Recuperado de: <http://aureadiazgonzales.galeon.com/>
- Díaz, V. (1998). *Liderazgo Democrático y la Participación Ciudadana*. Recuperado de [http://www.pciudadana.org/documentos/publicaciones/6\\_\(1999\)16.liderazgo\\_democratico.pdf](http://www.pciudadana.org/documentos/publicaciones/6_(1999)16.liderazgo_democratico.pdf)
- García, A. (2013). *¿Cómo evalúan los mejores profesores?*. Recuperado de [http://www.dialogicalcreativity.es/2013/05/decalogo-como-evaluan-los-mejores\\_27.html](http://www.dialogicalcreativity.es/2013/05/decalogo-como-evaluan-los-mejores_27.html)
- Gonzales, J. (2008). *"Saber motivar": El palo y la Zanahoria*. Recuperado de [http://www.Psicologia\\_online.Com./index.Htp](http://www.Psicologia_online.Com./index.Htp)

- Hevia, C. (2008). *La evaluación del aprendizaje en la I etapa de educación básica y las inteligencias múltiples*. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/27792/1/articulo5.pdf>
- López, A. (2009). *La importancia de los conocimientos previos para el aprendizaje de nuevos contenidos*. Recuperado de: [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_16/JOSE%20ANTONIO LOPEZ 1.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_16/JOSE%20ANTONIO_LOPEZ_1.pdf)
- Ministerio de Educación. (2013). *Importancia del uso de material didáctico en educación inicial*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/tips-de-uso/>
- Montes de Oca, N. y Machado, R. (2011). *Estrategias docentes y métodos de enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior*. Revista Humanidades Médicas, Vol. 11, p.1  
Versión electrónica:  
<http://www.humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/127/81>
- Naciones Unidas. (2014). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Núñez, P. (2013). *Técnica de cuestionario para educación*. Recuperado de <http://fr.educaplay.com/fr/activiteeducatives/1326501/html5/cuestionario.htm#!>
- Ochoa, A. (2012). "Proceso administrativo". Recuperado de <http://www.slideshare.net/joseluisescamillagonzalez/planificacin-12963053>
- Pérez, R. (2012). *Legislación Educativa y función directiva*. Recuperado de <http://www.scribd.com/doc/21353126/legislacion-educativa-y-funcion-directiva>
- Pique, L. (2011). *La importancia de la relación familia-escuela*. Recuperado de [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_sevilla/revista%20i+e/TEXTOS IMASE 49 MARZO 2009 21.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_sevilla/revista%20i+e/TEXTOS_IMASE_49_MARZO_2009_21.pdf)
- Pozner, P. (2012). *El liderazgo en los procesos de gestión y su impacto en la comunidad escolar y educativa*. Recuperado de [http://www.oas.org/udse/gestion/ges\\_rela20b.html](http://www.oas.org/udse/gestion/ges_rela20b.html)

- Puebla, A. (2010). *Importancia de la investigación educativa*. Primer congreso de transformación educativa. Recuperado de <http://www.transformacion-educativa.com/congreso/ponencias/199-importancia-investigacion.html>
- Romero, G. (2009) *La utilización de estrategias didácticas en clase*. Recuperado de [http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_23/GUSTAVO\\_ADOLFO\\_ROMERO\\_BAREA02.pdf](http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_23/GUSTAVO_ADOLFO_ROMERO_BAREA02.pdf)
- Ruiz, J. (2012). *La organización institucional*. Recuperado de [http://pedagogosestupendos.com/file/view/Capitulo\\_1\\_LA\\_ORGANIZACION\\_INSTITUCIONAL\\_2012\\_-\\_copia.pdf](http://pedagogosestupendos.com/file/view/Capitulo_1_LA_ORGANIZACION_INSTITUCIONAL_2012_-_copia.pdf)
- Vázquez, M. (2011). *Aprender haciendo*. Recuperado de [http://www.consumer.es/web/es/educacion/otras\\_formaciones/2011/02/13/198891.php](http://www.consumer.es/web/es/educacion/otras_formaciones/2011/02/13/198891.php)

## **ANEXOS**



**Anexo 1.**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR 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.**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)

**RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

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 3

Instrumentos de Investigación...

## CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO

Investigador	INVESTIGADORA	OTRO/A

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

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

### INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

Pública	Municipal	Particular	Fiscomisional
---------	-----------	------------	---------------

3. Ubicación geográfica:

Urbana	Rural
--------	-------

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller	Profesor	Tercer nivel	Cuarto nivel
-----------	----------	--------------	--------------

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial	Básica	Bachillerato	Básica y Bachillerato
---------	--------	--------------	-----------------------

7. Modalidad de trabajo:

Presencial	Semipresencial	Distancia
------------	----------------	-----------

8. Relación laboral:

Contrato	Nombramiento	Honorario
----------	--------------	-----------

**INSTRUCCIÓN:** Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escribe 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.	<b>VALORACIÓN</b> 10 = Muy alto 0 = Nada
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de control
1. GESTIÓN LEGAL	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando las sugerencias por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) considerando en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios básicos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
	2.10	Planifica la clase considerando los principales etapas de un proceso didáctico.			
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.			
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinares tomando en cuenta su contexto educativo.			
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.			
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE <i>Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje</i>	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Detecta y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza u/o criterio de desempeño.			

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

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

Código:

Investigación	Evaluación Educativa	Desarrollo Metodológico	Nº de Observaciones

<b>DATOS INFORMATIVOS</b>	
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:	_____
NÚMERO DE NIÑOS:	_____
PERÍODOS OBSERVADOS:	_____
ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:	_____
DESTREZA TRABAJADA:	_____
FECHA:	_____

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

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

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

AMBITO	Nº	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
		1.1.2	Recupera capacidades previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	1.2.1	Reflexiona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2	Planifica actividades de ciencias e integración con matemáticas, ciencias naturales y organización del aula.	
		1.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
	1.3	1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
		1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
		1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
		1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
	3. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.
2.2			Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para contribuir a la solución de problemas de la comunidad.	
2.3			Incorpora a los organismos gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.	
2.4			Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	
2.5			Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	
2.6			Promueve en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	
2.7			Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	
2.8			Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	
2.9			Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	
2.11			Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	
2.91			Involve a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	
2.10			Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	
2.11	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

CRONOGRAMA PROGRAMA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN-noviembre 2013- julio 2014		
Nº	Actividades	Plazo de cumplimiento
1	<b>Fase I: ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1	Matrícula al Programa Nacional de Investigación	21 de octubre al 15 de noviembre 2013
1.2	Primera asesoría presencial (centro de convenciones UTP-Loja)	Sábado 30 de noviembre del 2013
1.3	Designación de tutores para el trabajo de fin de titulación, asignación, comunicación personal. Publicación del Estado en el EVA	2 al 6 de diciembre del 2013
2	<b>Fase II: EJECUCIÓN</b>	
2.1	Orientaciones generales a los profesores tutores sobre el trabajo de fin de titulación (marco teórico y metodología)	Miércoles 4 de diciembre del 2013 (capacitación presencial Loja y provincia) Jueves 5 de diciembre (capacitación virtual Quito, Guayaquil y Cuenca)
2.2	Elaboración y envío del marco teórico por parte de los estudiantes	2 al 30 de diciembre del 2013
2.3	Aplicación de los instrumentos de investigación (centros educativos del Ecuador). Tabulación y sistematización de datos en la matriz Excel	2 diciembre al 25 enero del 2014
2.4	Envío de la matriz Excel al correo electrónico: [rajas@utpl.edu.ec]	20 al 25 de enero de 2014
2.5	Revisión y devolución del marco teórico con las observaciones por parte del tutor	30 de diciembre al 31 de enero de 2014
2.6	Entrega del informe de avance de los estudiantes por parte de los tutores al equipo de investigación (correo electrónico: programa_nacional@utpl.edu.ec)	4 de febrero de 2014
2.7	Corrección del marco teórico por parte del estudiante y envío al profesor tutor para la segunda revisión	3 al 28 de febrero de 2014
2.8	Elaboración y envío del apartado de metodología por parte de los egresados.	1 al 13 de marzo del 2014
2.9	Revisión y devolución de observaciones de los apartados metodología y marco teórico por parte del tutor	14 al 31 de marzo del 2014
2.10	Entrega del informe de avance de los estudiantes por parte de los tutores al equipo de investigación (correo electrónico: programa_nacional@utpl.edu.ec)	3 de abril de 2014
2.11	Orientaciones generales a los profesores tutores del trabajo de fin de titulación sobre el análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y propuesta.	Martes 8 de abril (capacitación presencial Loja y provincia) Miércoles 9 de abril (capacitación virtual Quito, Guayaquil y Cuenca)
2.12	Segunda asesoría presencial (revisión del primer borrador de investigación: preliminares, resumen, introducción, marco teórico, metodología). Orientaciones para la elaboración del análisis, discusión de resultados, conclusiones y propuesta.	Sábado 12 y domingo 13 de abril de 2014
2.13	Elaboración y envío del apartado de análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones por parte de los egresados.	14 de abril al 15 de mayo del 2014
2.14	Revisión y devolución de observaciones del análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones por parte del tutor	15 al 30 de mayo al del 2014

2.15	Entrega del informe de avance de los estudiantes por parte de los tutores al equipo de investigación (correo electrónico: programa_nacional@utpl.edu.ec).	30 de mayo de 2014
2.16	Corrección del análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones por parte del estudiante.	30 de mayo al 15 de junio del 2014
2.17	Elaboración y envío de la matriz de la propuesta en digital al profesor tutor.	16 al 22 de junio del 2014
2.18	Revisión y aprobación del informe de fin de titulación a través de un correo electrónico por parte del tutor.	23 al 30 de junio del 2014
2.19	Envío del trabajo de fin de titulación completo por parte del egresado.	30 junio del 2014
2.20	Envío de los anillados del trabajo de fin de titulación al centro Loja donde se encuentran los miembros universitarios del país.	1 al 6 de julio del 2014
2.21	Distribución de los trabajos de fin de titulación al tribunal.	del 7 al 14 de julio del 2014
2.22	Revisión y corrección de los informes de fin de titulación por parte del tribunal	15 al 22 de julio del 2014
2.23	Envío de la matriz de la propuesta en digital al correo electrónico: programa_nacional@utpl.edu.ec]	18 al 21 de julio del 2014
2.24	Procesos administrativos en la secretaría del área de Investigación y biblioteca	21 al 31 de julio del 2014
3	<b>Fase III: DEFENSA E INCORPORACIÓN</b>	
3.1	GRUPO SUR: Sustentación y defensa de los Trabajos de Investigación.	5, 6 y 7 de agosto del 2014
3.2	Incorporación	8 de agosto del 2014
3.3	GRUPO NORTE: Sustentación y defensa de los Trabajos de Investigación	16, 17 y 18 de septiembre del 2014
3.4	Incorporación	19 de septiembre del 2014



**Anexo 4. Fotos del Centro Infantil Municipal María Olimpia Gudiño.**

