



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Inicial de los centros educativos ISM KIDS y Escuela Fiscal “Luis Stacey”, provincia de Pichincha, cantón Quito, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Salazar Molina, Indira Mónica.

DIRECTOR: Cuenca Jiménez, Roberto Carlos Msc.

CENTRO UNIVERSITARIO TUMBACO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Roberto Carlos Cuenca Jiménez

DOCENTE DE LA TITULACIÓN DE EDUCACIÓN INFANTIL

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”. Estudio realizado en los centros educativos ISM KIDS y Escuela Fiscal “Luis Stacey” en el año lectivo 2013-2014 realizado por Indira Mónica Salazar Molina ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio 2014

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Indira Mónica Salazar Molina declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en los centros educativos ISM KIDS y Escuela Fiscal “Luis Stacey” en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Licenciatura en Ciencias de la Educación Mención Educación Infantil, siendo el Mgs. Roberto Carlos Cuenca Jiménez el director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f. _____

Autor: Indira Mónica Salazar Molina

Cédula: 1715957377

DEDICATORIA

Dedico este humilde aporte, a todos los que llenan de felicidad mis días; mi familia, mis estudiantes y todos aquellos que siempre me impulsaron para llegar a este momento. Especialmente y con gran amor a mi hijo Amaru que es el sol de mis días.

Indira Salazar

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres quienes han estado permanentemente a mi lado, a mis queridos hermanos quienes son parte de mi felicidad. A Alex mi compañero de siempre que me ha alentado a seguir adelante y quien me enseñó a soñar. A mi hijo Amaru quien me ha brindado su paciencia, su infinita inocencia y dulzura. A mis tíos y primas quienes con pequeños detalles ayudaron a que esto sea posible.

Indira Salazar

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE	
CONTENIDOS.....	VI
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2 Motivación- es un término al cual se lo ha considerado a través de varias interpretaciones, por lo que es necesario redefinirlo y contextualizarlo, con el fin de dar una relación congruente y real con el desempeño docente.....	12
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	14
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	15
1.1.2.5. Organización institucional.....	17
1.1.2.6. Políticas educativas.....	19
1.1.3. Características del desempeño docente.....	21
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	24
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	26
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	27
1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente.....	31
1.2. Gestión educativa.....	34
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	35
1.2.2. Características de la gestión.....	36
1.2.3. Tipos de gestión.....	38
1.2.4. Estándares para evaluar el desempeño docente:	39
1.2.4.1. Legal.	41

1.2.4.2. Del aprendizaje.....	42
1.2.4.3. De planificación.....	43
1.2.4.4. Del liderazgo y la comunicación.	44
1.3: Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.	45
1.3.1. Concepto de estrategias.....	45
1.3.2. Tipos de estrategias.....	46
1.3.2.1. En la gestión legal.....	46
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	49
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	53
1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	55
CAPÍTULO 2.	
METODOLOGÍA.....	57
2.1. Diseño de investigación.	58
2.2. Contexto.....	59
2.3. Participantes.....	60
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	60
2.4.1. Métodos.	60
2.4.2. Técnicas.....	62
2.4.3. Instrumentos.....	63
5. Recursos.	63
2.5.1. Talento Humano.....	63
2.5.2 Institucionales: Escuela Fiscal de educación Básica “ Luis Stacey”, ISM KIDS, aulas.....	63
2.5.3. Materiales:..	63
2.5.4. Económicos:	64
2.6. Procedimiento.....	64
CAPÍTULO 3. RESULTADOS:ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	66
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	67
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	67
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	69
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	71
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	73
3.2.1.Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	73
3.2.2.Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	75
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	79
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	79

3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.	79
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	81
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.	83
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaj.....	85
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.	85
3.3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	93
3.3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	101
3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	109
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	109
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	111
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	113
3.5. Desempeño profesional del docente (análisis global)	115
Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	117
Tabla 26. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	119
Figura 27. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	

Error! Bookmark not defined.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES.....	121
--	-----

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES PROPUESTA..... 123

CONCLUSIONES.	124
4.1.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	124
4.1.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	124
4.1.3Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador.	125
4.1.4Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y observación del investigador.	126
4.1.5. Desempeño profesional del docente (conclusión global)	127

RECOMENDACIONES.....	129
BIBLIOGRAFÍA.....	132
PROPUESTA.....	137
ANEXOS.....	141
Anexo no. 1: Carta de Autorización de Ingreso al Centro educativo.....	142
Anexo no. 2: Carta de entrega recepción del informe de los resultados de la investigación.....	145
Anexo no. 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	146
Anexo no. 4: Fotografías de la institución educativa.....	151

+

RESUMEN

En la “Escuela Fiscal Luis Stacey” y en el “Centro Educativo ISM KIDS”, situados en la ciudad de Quito, se llevo a cabo la presente investigación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Inicial. Con el objetivo de desarrollar un conocimiento amplio sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Se investigo a cinco maestras quienes laboraban en el nivel Inicial, quienes cuentan con más de 6 años de experiencias en la labor docente. Se utilizaron métodos de carácter descriptivo, cuantitativo, deductivo y exploratorio, mediante técnicas de encuesta, bibliográficas, y de observación. Con el fin de valorar las competencias y el desarrollo profesional de las docentes.

Las maestras en su mayoría muestran motivación y entusiasmo hacia su trabajo, y un buen manejo de clase. Se percibieron ciertas diferencias en cuanto a lo que es la institución fiscal y particular. Se concluye que la dinámica de clase necesita de mayores estrategias de aprendizaje, en donde el párvulo disfrute y aprenda según sus necesidades psíquicas y motrices.

Palabras Claves: desempeño, estrategias de aprendizaje, labor docente.

ABSTRACT

Both “Escuela Fiscal Luis Stacey” and the “Centro Educativo ISM KIDS”, located in the city of Quito – Ecuador were subject to the present study on teacher’s performance within the school teaching process on the level of “Initial Education”. The objective of the aforementioned study is to develop broad knowledge about teacher’s performance in the schoolteaching and learning process.

Five teachers (female) were subject to the study, all of them, which had been working in the Early Education level, and which have more than 6 years of teaching experience. The methods used for this research were of descriptive, quantitative, deductive and exploratory nature data was collected in the beans of survey techniques, bibliographic references and observation methods. The purpose of this analysis was to evaluate the competencies and the professional development of each individual teacher. A common motivation and enthusiasm towards the tasks being developed as well as good class management skills were observed.

There were certain differences observed when comparing the government-funded institutions against the privately funded ones. The study concludes that there is a lack of broader learning strategies in the class dynamics, where the infant in Early Education enjoys and learns according to its own motor and psychic needs.

Key words: performance, learning strategies, teaching labor.

INTRODUCCIÓN

La investigación :“**El Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje**”, pretende valorar las competencias y el desarrollo profesional de los docentes; lo cual favorece los logros académicos de los estudiantes y la calidad educativa en general. Existe la necesidad de docentes comprometidos en todos los aspectos, especialmente, en el campo académico como en el humano, para que exista un verdadero cambio en el contexto de la cultura educativa ecuatoriana. Por lo que es indispensable, atender con prioridad a los procesos de formación inicial y continua de los maestros y maestras. Se requiere establecer ciertos parámetros de evaluación, en los cuales se pueda valorar la gestión en los siguientes ámbitos: legal, de planificación, de aprendizaje y liderazgo en el desempeño docente. Lo cual permitirá rediseñar la formación de los profesionales.

Entre otras, investigaciones y proyectos, realizados en referencia a la temática del “Desempeño Docente”, se encuentra, el Ministerio de Educación del Ecuador el cual ha enmarcado al sistema educativo, desde el enfoque de “Estándares de Calidad Educativa”, los cuales hacen referencia a las metas esperadas para una educación de calidad, incluyendo al mejoramiento de la labor docente. Otros países los cuales han dado prioridad a este aspecto de la educación, es el Perú, el cual ha propuesto el concepto de “Marco de un Buen Desempeño Docente”, donde el docente identifica sus fortalezas y debilidades. El Gobierno Chileno también ha implementado “Estándares de Desempeño Docente “, enfatizando los estándares, evaluación y programas de mejoramiento en la calidad educativa, como un complemento para mejorar el sistema educativo.

La investigación es de gran importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja, mediante sus hallazgos es posible rediseñar la formación de los profesionales, poniendo en práctica nuevas herramientas, estrategias, para una educación transformadora. Debido a su carácter científico, resulta ser un medio favorable para fomentar la iniciativa investigativa en los futuros profesionales, cualidad necesaria en la formación continua de la futura docente . Es un aporte para la sociedad ecuatoriana, el cual hace posible la creación de conocimiento en sus ciudadanos y ciudadanas, articulándose al nuevo modelo de gestión educativa implementado en nuestro país.

El proyecto se llevó a cabo en colaboración y participación de docentes, directivos, autoridades e investigadora. La logística utilizada, se caracterizó por su simplicidad y economía, enfocada a los recursos audiovisuales y de informática; impresora, computadora, cámara, entre otros. Se escogieron dos instituciones educativas de gran

diferencia social y económica, para realizar la investigación, con el fin de conocer las ventajas, desventajas, similitudes y diferencias que existen entre ambas. La apertura para realizar la investigación en el ISM KIDS, fue debido al vínculo laboral existente con la investigadora. Sin embargo, se limitó el uso de cámaras fotográficas debido a la protección de la privacidad de los niños y niñas. Se intentó el acercamiento con otras instituciones privadas de gran prestigio pero se negó el acceso a la misma. Se aprecia gran compromiso y responsabilidad en la Institución "ISM KIDS", la planificación de las observaciones se llevan a cabo sin mayor inconveniente. Por el contrario, en lo que concierne a la "Escuela Fiscal Luis Stacey" se encuentran inconvenientes, resulta difícil llegar a compromisos con los maestros, muchas veces lo agendado no se cumple, teniendo que posponer por reiteradas ocasiones las observaciones.

En cuanto a la puntuación otorgada por la investigadora, en el ámbito de la gestión del liderazgo y de la comunicación, muestra debilidad en su objetividad, debido a que los indicadores necesitaban ser constatados en hechos concretos. Los instrumentos de la investigación en algunos momentos limitaron el análisis de todos los componentes de la acción educativa, por lo que se sugiere replantearlos para posteriores investigaciones.

Tomando en cuenta que el objetivo general en la investigación es determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación. El trabajo aportara a buscar alternativas viables que estén apegadas a los parámetros estipulados por el Ministerio de Educación. Teniendo como fin articular innovadoras estrategias de la praxis educativa, que han funcionado con éxito en proyectos emprendidos en diferentes países, en los cuales se ha logrado sensibilizar al docente frente a las problemáticas que en muchos casos se dan dentro de la comunidad educativa. Trabajando no solo dentro puertas adentro de la institución, sino ejecutando estrategias que vinculan en un trabajo mancomunado tanto a alumnos, docentes, padres de familia, autoridades escolares y gubernamentales.

Es importante tener objetivos claros dentro de la investigación, los fundamentos teóricos y académicos del docente, su nivel de conocimiento, la capacidad de asumir con responsabilidad el reto que significa la docencia, la creatividad e ingenio que tendrá que utilizar en sus diversas actividades. Lo cual permitirá que los espacios donde desempeñe su labor pedagógica sean lugares para compartir saberes y especialmente donde se construya un futuro de bienestar para la sociedad en general.

El proyecto científico que llevamos a cabo en esta investigación tiene como objetivos específicos: fundamentar y esclarecer conceptos y características concernientes al

desempeño docente, por medio de una fundamentación teórica. Para posteriormente verificarlos, aprehenderlos y constatarlos en la realidad de la acción docente, mediante fichas de observación de clase y cuestionarios de autoevaluación. Dichos instrumentos pretenden determinar la frecuencia que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente. A más de este objetivo el cuestionario de autoevaluación, tiene como fin : describir la importancia que asigna el docente a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente e identificar el nivel de conocimiento que poseen para desempeñarse en los distintos ámbitos en los que realizan su actividad. El desempeño docente se evalúa, tomando en cuenta los distintos ámbitos de la gestión educativa: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación. Posteriormente en matrices estadísticas, se introducen las puntuaciones obtenidas en dichos instrumentos, con el fin de visualizar los resultados de forma global y precisa. Mediante este formato se analiza el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de resultados de la autoevaluación y observación del desarrollo de clase. Finalmente se plantea una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de debilidades de un ámbito específico. Si logramos cristalizar el proyecto siguiendo el lineamiento acordado en la investigación, sin duda que tendremos los resultados anhelados, de acuerdo a los objetivos fijados dentro del marco de la planificación establecida.

La metodología usada es transversal; se recoge datos en un momento único en febrero-marzo del 2014. Exploratoria, se indaga inicialmente en un momento específico. Y descriptiva, se investiga en los distintos niveles de las variables de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, y del liderazgo y de la comunicación.

El informe consta de cuatro capítulos. El primero, el Marco Teórico el cual plasma la investigación bibliográfica, y construye conceptos necesarios para la comprensión del informe desde una perspectiva teórica. El segundo, referente a la metodología, expresa: métodos, técnicas, recursos, entre otros, usados en el proyecto con el fin de dar una planificación coherente para la construcción de la investigación, con el fin de que exista una mayor credibilidad para los futuros lectores. El tercer capítulo, Resultados: Análisis y Discusión, describe los resultados encontrados en la investigación; realizando una presentación de sus: significados, alcances y limitaciones, haciendo énfasis en aquellas preguntas que fueron resueltas y las que quedaron por responder. El cuarto y último capítulo, enfocado a las conclusiones, recomendaciones, y propuestas, se realizó a través de un análisis global de la investigación, construyendo premisas auténticas, a más de proponer soluciones para las debilidades encontradas.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

Para poder comprender el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, es necesario esclarecer las definiciones que se han considerado en cuanto al concepto de desempeño docente, con el fin de crear una definición clara al que este representa. A su vez dar una perspectiva de lo que se ha interpretado mediante este concepto, analizarlo y construir una visión nueva del mismo.

1.1 Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Los orígenes de la palabra “desempeño” provienen de la palabra inglesa “performance” Harvard Business(2013) lo propone, refiriéndose al logro de objetivos o tareas asignadas, juzgando por su efectividad mediante una metodología de medición. La pedagogía cambia su rumbo y su misión si la vemos solamente como un conjunto de parámetros en donde se mide su “efectividad”. Recordemos que la medida difícilmente es objetiva, y la observación contiene sesgos culturales y subjetivos.

¿Cuántas veces lo/as maestro/as son forzados a cumplir evaluaciones objetivas? ¿Midiendo la obtención de “buenas calificaciones”, o que lo/las docentes dediquen gran parte de su tiempo a la formalidad?; El verdadero significado de la pedagogía, por ende el desempeño docente, se obstaculiza con mediciones sin significado o cuando los requisitos ministeriales o institucionales son vistos como una formalidad. El/la pedagogo/a quien se encamina hacia una educación transformadora encuentra en estas herramientas su real significado y utilidad, las analiza, critica y resignifica, o si las encuentra incompetentes lucha por su abolición. Define puntos claros de encuentro entre lo que el/la pretenden mediante su filosofía de vida y educación, y los instrumentos requeridos y propuestos para la acción educativa.

Freire (2009) es de opinión que el pensamiento adquiere significado cuando encuentra su fuente generadora en la acción del sujeto sobre el mundo. Así mismo el pensamiento del maestro adquiere espíritu y sentido cuando define su propósito de vida en cuanto se encamina al servicio a otro ; ser alguien respetuoso y humilde, quien se aleje de un ego autoritario y vertical, para poder compartir de mejor manera sus actitudes y pensamientos con los niños o jóvenes.

Entre los elementos que definen al desempeño docente se encuentra la cosmovisión que el/la docente poseen en cuanto a la educación. Citemos a Freire (2009) cuando habla acerca de la educación tradicional “En ella, el educador aparece como un agente indiscutible, como sujeto real, cuya tarea indeclinable es “llenar” a los educandos con su

narración” (pág.71).La docente o el docente se convierte en verificador o verificadora de conocimientos, olvidando las cualidades de ser pedagogo o pedagoga; sensibles, críticos o críticas, creativos o creativas con valores, por sobre todo con un compromiso hacia un mundo transformador. Los sistemas tradicionales usualmente se encargan de rellenar de contenidos más no de dar aprendizajes significativos; los conceptos se vuelven estáticos, y las palabras pierden su posibilidad de transformar un mundo. Lo/as educandos llegan a ser Freire (2009 “(...)coleccionistas o fichadores de cosas que archivan” (pág.72).Sin capacidad transformadora ni de conocimiento, capacidades disminuidas.

Zabala & Yopez (1999) El maestro o maestra posee el don de ser un facilitador o facilitadora, guía, compañero o compañera de sendero, orientador o orientadora en la búsqueda de verdad , amorosa/o, paciente, humilde, creativa/o, sensible, alegre, humana/o, enriquecedor/a del ambiente. La acción educadora, o el desempeño docente encamina sus esfuerzos a como Montessori M. (2005) define, reducir la acción del adulto, tanto en el ambiente como en el proceso educativo. Cuando existe un ambiente preparado acorde a la/el niña/o y a sus necesidades, el trabajo de la/el maestra/o es el observar y admirar. La meta de el/la guía es el hacer posible la adecuada adquisición de habilidades, herramientas, que encaminen al educando a aprender a aprender. Cuando el/la niño/a o joven se guían y aprenden sin mayor intervención, el/la maestro/a ha logrado su objetivo primordial. La misión de el / la docente es, **el guiar**, no pretender ser pues un/a erudito/a quien posee la verdad .

Montenegro Aldana (2007) El/la maestro/a lleva a cabo sus actuaciones a través de una acción sistemática que está basada en fundamentos filosóficos, artísticos, científicos, y tecnológicos. El/la docente es una conglomeración de factores, situaciones, que hacen de el /la un ejemplo de humanidad hacia los educandos, a su a ves un ser humano abierto quien reflexiona y analiza su proceso educativo, siendo capaz de resignificarlo en todo momento. El/la educador/a guía el camino de los estudiantes; haciendo que estos adquieran habilidades para enfrentar las distintas situaciones que se presenten en su camino de vida. Por ello posee el carácter de investigador/a, creador/a, cuestionador/, con la misión que existan hombres y mujeres transformadores de un mundo lleno de sensibilidad, responsabilidad y creatividad.

Por lo antes mencionado el desempeño docente no se define como un instrumento de medición, sino como el Ministerio de Educación del Perú se refiere, un marco de dominios, competencias y desempeños que caracterizan a una buena docencia, sustentados bajo un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes, y la sociedad. Estableciendo un lenguaje común entre unos y otros para comprender los procesos de enseñanza. Lo/as docentes por medio de la reflexión de su práctica se apropian de los significados

concernientes al desempeño docente, a su vez construyen una visión compartida de la enseñanza, a la que podemos llegar, siempre y cuando exista consenso entre las partes involucradas en el proceso educativo.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Montenegro Aldana (2007) se refiere a los factores relacionados al desempeño docente como aquellos que visualizan la calidad educativa existente en un momento histórico determinado, siendo estos un indicador de desarrollo de cierto pueblo o nación, los cuales subyacen a determinados sistemas políticos, sociales y económicos. El/la maestro/a carga consigo un arraigo cultural y académico, que influyen en su vida y actuaciones, por lo que este/a posee una posición subjetiva frente a su actividad docente. Montenegro Aldana (2007) “La profesión docente se fundamenta en lo mejor del patrimonio cultural: en la filosofía, las ciencias, las artes, las tecnologías, y el deporte” (pág. 11) .La realidad de la educación ecuatoriana, por ende la formación de los/las docentes, muestran espacios limitados para la reflexión y la investigación educativa, se limita la educación y se descontextualiza, reproduciendo pautas de enseñanza sin sentido y significado. La educación es un momento dialéctico, en el cual maestros/as y estudiantes se enseñan y crecen en conjunto, por ello la necesidad de un proceso reflexivo y crítico ante los sistemas educativos comunes.

A continuación, con el fin de ampliar la visión del desempeño docente, se establecen aquellos factores principales que influyen de manera significativa en la acción educativa. Se esclarecen los elementos que interfieren en este, mediante seis apartados básicos que hacen referencia: a la formación del docente, motivación, relación profesor-estudiante, relación familia-escuela, organización institucional, políticas educativas.

1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente

FORMACIÓN INICIAL- Es sin duda una de las etapas más significativas que influyen en el desempeño docente. En este momento, se cimentan: las bases, los valores, la ética, la pedagogía, que cada profesional asume y cimenta. La formación universitaria, y las primeras experiencias a las que se enfrenta, son algunas de las situaciones que comprenden esta etapa.

Es importante al empezar una carrera universitaria, la presencia de: docentes universitarios, compañero/as quienes apoyen el proceso de aprehensión, y a su vez un desarrollo social junto al desarrollo profesional. La metodología en el aula universitaria debe ser más que

“palabras bonitas”, debe existir un método coherente con el cual la/el educador/a universitario pregona su actuar pedagógico; su discurso va a la par con su metodología, ética, estrategia, capacidad investigativa, entre otros. Existe un ambiente adecuado, donde el estudiante y sus colegas se sienten en capacidad creativa, analítica, de manera individual como colectiva, en cuanto a temas tratados o puestos en práctica. La formación universitaria se converge entre lo práctico y teórico, formando conceptos, estrategias, didácticas subjetivas acordes a lo aprehendido teóricamente y vivenciado en un contexto real. Además de dar valor simbólico y social a lo conocido, se concientiza acerca de los distintos contextos sociales que se puedan enfrentar, encontrando maneras de trascender a situaciones complejas. Esta etapa se convierte en una de las más significativas para la/el docente en formación; los conceptos, las estrategias, los valores, las visiones, cambian; se convierten en dinámicas o podrían mantenerse en la estaticidad.

Jiménez (1996) El/la profesor/a necesitan de dos tipos conocimientos: estáticos y dinámicos. Estáticos aquellos, independientes de la persona y su contexto; conceptos generales sobre teoría y pedagogía. El/a pedagogo/a inicia su formación con una reflexión profunda sobre su comprensión de las ciencias y el aprendizaje, lo cual no garantiza una práctica del aula enriquecida aún . Jiménez (1996) “ La componente dinámica se genera y evoluciona a partir de los propios conocimientos, creencias y actitudes, pero requiere de la implicación y reflexión personal de la práctica de la enseñanza de la materia específica en contextos escolares concretos” (pág.298). El conocimiento estático se reconsidera nuevamente pero esta vez este cambia y evoluciona, dando nuevos significados y simbolismos para el mundo de la enseñanza. Lo abstracto se vuelve concreto, la producción de pensamiento se inicia, la dialéctica entre teoría y praxis aparece. El/la profesor/a experto/a integra el conocimiento dinámico a la acción docente, creando una estructura propia para entrelazar sus conceptos, una didáctica subjetiva. Compara sus experiencias con las de otro/as pedagogo/as experto/as o con sus mismos compañeros, reflexionando sobre su entendimiento previo, gracias al momento colectivo donde se comparte y se desarrollan propuestas, estrategias, métodos nuevos que reinventan el acto pedagógico.

CAPACITACIÓN DOCENTE

Millán Vega (1995) “Se entiende la *capacitación* y *actualización* de docentes como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor. Un sistema educativo que no cuente con los mecanismos para la actualización y capacitación de su personal operativo de manera permanente, cae irremisiblemente en la obsolescencia; nuestro sistema educativo aún es de esos”. (pág 13-14)

Sin duda, la capacitación docente es uno de los elementos claves en donde el desempeño se innova o se obstaculiza. No solo basta la instrucción universitaria, en el día a día de la docencia se van tejiendo aciertos, desaciertos y dudas. Por lo que es necesario fomentar espacios colectivos, en el cual el grupo pueda dar sentido al proceso de enseñanza-aprendizaje. Freire (2009) “ (...) el diálogo se impone como el camino mediante el cual los hombres ganan significación en cuantos tales” (pág.99). El momento para la dialogicidad, es un encuentro que incita a la reflexión y acción de una educación transformadora, mediatizada por el amor al mundo y a los hombres. “El amor es una acto de valentía, nunca de temor; el amor es compromiso con los hombres” (pág. 100).

Romero (2009) “La formación permanente del docente se concreta en diversas modalidades: participar en actividades promovidas por las instituciones educativas, el trabajo en equipo a través de proyectos de experimentación, la reflexión personal sobre la práctica docente o la implicación en procesos de investigación didáctica” (pág.4). Elementos necesarios para que la educación trascienda a la humanidad. El contexto educativo ecuatoriano actual, muestra grandes deficiencias en estos aspectos. Si bien es cierto la capacitación impulsada por el gobierno de manera continua ha ido creciendo , aún existe la necesidad de solventar algunos temas específicos de la enseñanza de gran importancia como: la evaluación, la creatividad, la lectura como eje primordial, la cosmovisión pedagógica, entre otros. Es también, necesario fomentar procesos de investigación en cada institución educativa, con el fin de motivar a la formación permanente del docente. Implementar proyectos de experimentación que arriesguen al pedagogo o pedagoga a ir más allá de sus expectativas. Los espacios para la reflexión, y el compartir experiencias son escasos, su necesidad es imprescindible, sin estos la educación se mantiene en la estaticidad, sin que la colectividad trascienda. Por ende, la formación de sujetos reflexivos

se desvanece en el tiempo, los educandos se mantienen en métodos repetitivos y memoristas, que no ayudan a la comunidad a crear cambios contundentes, cambios necesarios para una educación que fomente nuevas perspectivas de vida.

Silva (2014) expone que la capacitación continua en áreas o elementos específicos del proceso aprendizaje-enseñanza son también necesarios en los distintos ámbitos de la acción docente. Capacitarse en nuevos contenidos, estrategias sobre conceptos específicos, hacen que este se renueve de manera continua. El accionar educativo empieza a ser más detallista, enriquecedor y fructífero tanto para docentes como para estudiantes.

El/la docente posee un carácter de investigador, se capacita a través de su propia práctica en la cual se:

Villar “fundamentan en los saberes científicos, culturales y educativos; procesos individuales y colectivos de reconstrucción racional del pensamiento y la teoría; actuación racional de las nuevas generaciones; construir nuevos enfoques y modelos pedagógicos; aprender a transformar colectivamente la realidad que no nos satisface y el desarrollo social – individual” (pág.1)

1.1.2.2 Motivación- es un término al cual se lo ha considerado a través de varias interpretaciones, por lo que es necesario redefinirlo y contextualizarlo, con el fin de dar una relación congruente y real con el desempeño docente.

Es preciso hacer alusión a las interrogantes propuestas por Gómez (2012) “¿En qué medida el propio individuo puede regular su motivación? (...)¿Las características de la motivación son generalizables?”. Muchos elementos están fuera del alcance del /la docente; como lo económico, lo sociocultural, formación, recursos, etc., situaciones y factores que inciden significativamente en la emotividad del docente y por tanto en su accionar educativo y su motivación. Por ello es necesario encontrar otra fuente de incentivo para el/la docente, el núcleo de la pedagogía, (factor intrínseco) el cual hace referencia a la relación entre maestra/o y estudiante. Personalizar la enseñanza, donde el/la docente instaure un vínculo más profunda con el educando, sensibilizándose ante él, siendo este lazo de emotividad la motivación para ambos en el momento pedagógico.

Freire (2009) expone que el trabajo docente se basa en la praxis pedagógica, una constante reinención del proceso pedagógico; reinventar y rehacer la acción educativa, crear una relación dialéctica entre pensamiento y acción, teoría y práctica, educando y

maestra/o. Cambiando paradigmas de jerarquización, en donde el /la alumna/o como el/ la guía se sienten en la misma posición, con las mismas capacidades para cuestionar, aportar, analizar, opinar y discutir. Con ello, se cultiva la transformación de la humanidad, en hombres y mujeres sensibles, creativo/as y con valores auténticos, capaces de sensibilizarse ante el otro; el accionar educativo se convierte en un hecho subjetivo, no como algo ajeno. El/la maestro/a se vuelve un/a investigador/a de su propia práctica, un ser humano lleno de humanidad y sensibilidad hacia el Otro, quien mediatiza con su reflexión y la de otros sus aciertos y desaciertos, trasciende y transforma el mundo.

A la idiosincrasia ecuatoriana se le dificulta asumir sus falencias frente a otro/as, no siendo la excepción la docencia, al docente le cuesta aceptar sus desaciertos o vacíos que pudiese tener en su accionar educativo. La educación nos ha enseñado que el equivocarse es causa de castigo y vergüenza, por lo que existe un temor intrínseco a aceptar errores o falencias. Tener presente esta tradición, y encaminarla hacia un cambio, es motivo para que nuestro desempeño docente cambie su curso, una motivación más para encaminar al/la pedagogo/a en su transformación. La formación docente, no es solamente el ser un recopilador de información, es mucho más que eso, es una trascendencia en el mundo, un compromiso con la humanidad el cual incita a transformar la enseñanza mediante una filosofía de vida, donde mujeres y hombres se conviertan en seres auténtico/as, creativo/os transformadora/os, crítica/os.

Es primordial tomar en cuenta, teorías alternativas a la educación tradicional, con el fin de mejorar los métodos de enseñanza, de acuerdo al contexto histórico, económico y especialmente cultural. La violencia estructural expresada en ciertas prácticas educativas, convertía a la educación en un experimento ligado mayormente a concepciones policiales de orden, más no a un compartir de conocimientos, sin aportar a la construcción de verdaderas comunidades educativas. Por ende la importancia de Freire (2009) y sus experiencias de llevar a cabo procesos que motiven (estimulen) al educador y sus alumnos en base a compartir responsabilidades y saberes, con preceptos humanos, de amor y principalmente solidaridad. La motivación se basa en el respeto y compromiso intrínseco del ser humano y su responsabilidad ante la comunidad en general. Es invaluable la labor del docente si este asume su rol, como parte esencial en la formación del futuro de la sociedad y su continua transformación.

La motivación del/la docente en el Ecuador también se ha visto opacada, por algunos prejuicios, como "Aunque sea de profesor" o "ya no pude ser algo más ahora toca ser profesor". Prejuicios que disminuyen y estigmatizan al /la pedagogo/a, su labor pierde valor

tanto para los alumnos como para los propios guías. Por ende, es necesario, reflexionar ante esta temática, siendo conscientes que esta puede interferir en el desempeño docente, momento que puede ser de gran relevancia para redefinir y revalorizar el trabajo docente.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

Como se propuso anteriormente el núcleo pedagógico que motiva y da vida al proceso de enseñanza-aprendizaje tanto al educando como al educador/a, es la relación que existe entre ambos, por lo que es imprescindible profundizar en este elemento fundamental para más que un desempeño docente coherente, para una pedagogía nueva y transformadora.

Tomando como referencia los postulados de la Dra. María Montessori, se ahondara en su propuesta, definiendo una metodología enriquecedora tanto para los educandos como para sus educadore/as. Esta filosofía de vida, ha demostrado ser una de las propuestas educativas pioneras en el mundo, tanto por su material y metodología científica, y su educación en valores.

Navas (2013) expone acerca de la filosofía Montessori como una propuesta que pretende dar al/la niño/a un desarrollo integral, logrando adquirir un mayor desarrollo en sus capacidades intelectuales, físicas y espirituales. El método está basado en el desarrollo físico y psíquico del/ la niño/a; centrado en el trabajo del mismo con la colaboración del adulto. En este componente, el/la docente no transmite conocimientos, el ambiente desarrolla la inteligencia y la parte psíquica del niño a través del trabajo con material didáctico específico. La educación es expuesta en un ambiente de libertad, mediante el trabajo organizado. Es decir, el adulto propone un ambiente que este adecuado a las necesidades físicas y psíquicas del/la niño/a, para que este pueda actuar con total autonomía e independencia. El/la guía mediante la observación percibe el período sensible (períodos en los cuales el niño pueda adquirir una habilidad con más facilidad) en la que se encuentra el/la, seguidamente proporcionara a el/la/ materiales y actividades determinadas para dicho periodo. .

En este contexto Montessori (2005) propone distintas estrategias metodológicas en donde el niño aprehende de forma simple y concisa. Entre estas se menciona: a la lección fundamental, la lección de los tres tiempos, y a la lección colectiva, formas de llegar al niño con conocimientos reflexivos y adecuados al estado psíquico individual.

Zabala & Yepez (1999) exponen que se reconoce al/la niño/a como sujeto con capacidades constructivas, las cuales unidas a su inocencia hacen de él/la un/a creador/a que edifica al hombre. El ambiente se interioriza por medio de impresiones externas. El niño construye su personalidad, desarrollada a través de la experiencia: la relación con el espacio, con las cosas y con los demás. Las relaciones entre el/la docente y estudiante son armónicas; están basadas en el respeto, solidaridad, comprensión, permitiendo un ambiente enriquecedor. Los elementos que también son parte fundamental del ambiente son el silencio, el orden, la concentración, y la participación activa por parte del estudiante. Los conceptos se interiorizan mediante la repetición indefinida de ejercicios planificados individualmente. Deben existir reglas y límites; claros y firmes, que se cumplan en todo momento. Las consecuencias ante actos inadecuados, no existe el concepto de castigo. La intervención de la guía o maestra debe existir cuando es absolutamente necesario.

Otra de las funciones elementales de/la guía según el método Montessori es el de preparar el ambiente, este es el gran motor del aprendizaje subjetivo. El lugar y la disposición de los materiales tienen una lógica y poseen la característica de ser asombrosos y atractivos para los niño/as. Además las distintas disposiciones en las áreas están acorde al tamaño de los estudiantes para que estos mediante su manipulación fomenten su independencia, su autonomía, orden, y convivencia. El orden externo y la secuencia en el uso de materiales son beneficiosos para el orden interno del niño, promueven la claridad de pensamiento y concentración. El movimiento es otro de los principios en esta filosofía, ya que esta actitud potencia al pensamiento y aprendizaje.

Montessori (2005) propone, que los niños elijan libremente la actividad y materiales con los que quieren trabajar. Cuando las personas sienten que tienen control sobre sus vidas; su independencia crece, al mismo tiempo que la voluntad, el interés y la responsabilidad. El/la guía observa, acompaña, posibilita al/la niño/a a actuar, querer y pensar por sí mismo, ayudando a desarrollar confianza y disciplina interior. Es de esta manera que una relación docente-educando se construye, escuchando, respetando, guiando y opinando en conjunto. Una nueva pedagogía que invita a crecer en justicia, respeto, humildad y sobretodo sensibilidad ante el Otro.

1.1.2.4. Relación familia escuela

El desempeño docente, que pretende crear nuevas estructuras sociales, y transformar a la educación, se caracteriza por saber llegar a los distintos miembros de la comunidad

educativa. Por lo que es necesario comprender la importancia de esta relación y lo que esta significa, definiendo no solamente las relaciones directas con sus miembros, sino también definirla como parte de una sociedad, cultura, contexto en un momento histórico definido.

La educación no debe deslindarse de la importancia de la cultura, ya que esta construye los significados del entorno y contexto de los seres humanos. Da sentido a las cosas, estados, acciones, lugares, por los cuales es posible la comunicación y la convivencia de una sociedad. Por ende comunicación y conocimiento son dos hechos inseparables.

Vila (2008) expone que el origen de la educación proviene de la existencia de procesos sociales en los cuales se redefinen los significados de una colectividad, que dan sentido al mundo. En este contexto, el propósito de la enseñanza, se inscribe como un conjunto de saberes organizados culturalmente en un momento histórico determinado, los cuales a su vez son apropiados por los miembros de una comunidad, respondiendo así a un proyecto colectivo sobre el tipo de sociedad o persona que se desea. Este proceso es interiorizado de forma subjetiva y colectiva, el sujeto se apropia con mayor receptibilidad a conceptos de su interés, los cuales son parte de su cotidianeidad.

La escuela es un lugar comunitario y social, por lo que la participación de sus miembros es de suma importancia para elaborar un proyecto educativo. Un "Yo" se construye a partir de un contexto social y cultural determinado, sin este, la sensibilidad, el pensamiento y la colectividad pierden sentido. Vila (2008) "La palabra representa en la conciencia, en términos de Feuerbach, lo que es absolutamente imposible para una persona y posible para dos "pág.15. Por ello la escuela debe ir más allá del ámbito escolar, es una fuente de saberes, por la cual se promueve el desarrollo individual y social. Se urge, reducir las barreras entre la escuela y los contextos extraescolares, atender necesidades educativas especiales, elaborar políticas sociales relacionadas con el bienestar del niño. La institución educativa necesita crear paralelamente otros medios y entornos educativos los cuales incluyan a todos sus miembros y a sus necesidades.

Vila (2008) Existen fenómenos comunes como el divorcio, la separación, madres solteras, el número de hijos, la edad de los padres; lo que ha hecho que el sistema de valores y creencias cambie, por ende las formas de vida para niños y niñas también. Las sociedades actuales son cada vez más complejas, logrando que la educación no solamente se entienda desde la escolaridad, sino desde una perspectiva más global, tomando en cuenta a todas las prácticas educativas que tengan que ver con la infancia. La intervención psicoeducativa tiene la necesidad de ampliarse a las varias necesidades de la infancia, actuando en sus

redes sociales y en contextos determinados, antes que sobre las personas individualmente, dando así una perspectiva comunitaria. La escuela es un recurso de la comunidad, en el cual la familia está inscrita en un ámbito colectivo. Desde esta perspectiva se optimizan recursos y el conocimiento se hace más enriquecedor; se comparten experiencias y reflexiones en conjunto, fomentando lazos de apoyo y amistad, creando reflexiones significativas por las mismas familias.

La psicología comunitaria se inscribe como parte de una propuesta coherente para el desarrollo adecuado de la relación familia –escuela. La cual propone que cuando existen dificultades individuales en los alumnos, se deben tomar medidas sobre todo el conjunto de factores, es decir, la situación familiar, las condiciones de vida, entre otras. Como lo propone la doctora Kurt Lewin en Vila (2008) “ la conducta es función de la persona y del ambiente” pág. 162. Se fomenta la idea de un “Cambio social”, creando nuevos recursos y herramientas las cuales atienden a las necesidades sociales.

Partiendo de la premisa que la familia es la base fundamental dentro del engranaje de la comunidad educativa, su vinculación tendría que estar articulada directamente con los nuevos modelos pedagógicos y de gestión que implemente el estado dentro de su plan de políticas públicas. Las instituciones dentro de los códigos de convivencia escolar, y principalmente el docente con su capacidad, para poder concientizar a las familias sobre la importancia que tienen en el proceso pedagógico, se podrá compartir responsabilidades y aportaciones dentro de lo que compete fortalecer el sistema educativo.

1.1.2.5. Organización institucional-

Pérez Gómez señala que la escuela se caracteriza por poseer una cultura propia; ciertas tradiciones, costumbres, rutinas, y rituales hacen de ella un lugar auténtico, debiéndose a un contexto y momento histórico determinado, por tanto la organización institucional se define en este ámbito. No se puede tomar a la organización institucional como un mecanismo objetivo, preciso, mucho menos en la educación ya que se trata del desarrollo intelectual y afectivo de seres humanos. Los intercambios producidos en este lugar son mucho más complejos e inciertos. Existen elementos comunes, si bien es cierto, pero actúan de manera singular.

La escuela no se concibe como una organización instrumental, la cual trata de encontrar un mecanismo objetivo libre de condicionamientos socioculturales, pretendiendo una

instrucción universal. Esta visión de la escuela ha sido muchas veces implementada con la pretensión de que exista una educación que ofrezca un lugar objetivo con igualdad de oportunidades para todos, con independencia de sus peculiaridades (elementos económicos, sociales, culturales o sexuales). Pero en el hacer de este objetivo, se desvinculan todos los elementos que hacen de los seres humanos, subjetivos y sensibles, factores necesariamente tomados en cuenta para dar una propuesta educativa, adecuada a las necesidades de los educandos.

Pérez Gómez expone que las instituciones muchas veces se vuelven burocráticas y despersonalizadas; los intereses, emociones, y expectativas se pierden, dando así una apariencia externa de funcionamiento objetivo ficticio. La adquisición y producción de conocimientos no son voluntarios, ni nacen del interior de sus integrantes, se enseña y se aprende por obligación, no por un interés auténtico y natural. El aprendizaje significativo se diluye, y el usual método memorístico aparece nuevamente, el mundo se detiene con hombres y mujeres reproductores, no cuestionadore/as, quienes aplican conceptos memorísticos más no reflexivos e interiorizados, carentes de sentido y contexto ante una realidad necesitada de los mismos. Los miembros de la organización no pueden ser ajenos ni independientes a esta, ya que de ellos depende su desarrollo. Las personas de la comunidad educativa deben estar convencidas del proyecto educativo al que su institución se debe, interiorizar su misión e importancia, tanto educadore/as, educandos, y colaboradore/as.

Más allá de una organización educativa se pretende fomentar un tipo de cultura propia que de significado al mundo externo. Cuando existe un sentido de comunidad, el lugar y el momento se vuelven simbólicos para todos sus integrantes; se empieza a visibilizar un proceso dialéctico, en donde las formas de actuar y pensar se vuelven armónicas. De esta manera se facilita el proceso de aprehensión de la cultura pública, por ello es necesario dar un espacio hacia la reflexión del Pérez “clima real de las interacciones mediadoras, su sentido y complejidad.” La institución por ello produce un propio conocimiento y aprendizaje dando un equilibrio entre las expectativas de las sociedad y las expectativas de la comunidad. La organización educativa se convierte en un facilitador de comunicación y compromisos para todos sus miembros, una visión holística del momento educativo, no cerrado con respuestas terminadas, sino con la mirada en construcción, con un porvenir lleno de aprendizaje.

No existe pues un único camino sino variedad de posibilidades, y como se dice desde el saber popular “mejor hacen muchas manos que una”, el acto colectivo posee la virtud de

unir al grupo, hacerlo más sensible, y sobre todo construir solidez en sus relaciones y por ende en su estructura. La organización institucional se encamina y se construye bajo las relaciones existentes entre seres humanos, es ahí donde empieza su razón de existir, construir sentidos y simbolismos a través de las mismas. Esto es posible cuando existe una apertura de escucha y entendimiento por parte de toda la institución, toda/os pueden ser escuchada/os, y las ideas son aportadas por toda la comunidad educativa. En la cotidianidad surgen varias inquietudes sobre métodos, estrategias, comportamientos u otros factores que intervienen en el quehacer educativo, por ello al compartirlas entre la colectividad; es donde aparecen respuestas en conjunto enriqueciendo la experiencia, al grupo y al momento, creando nuevos conceptos y entendimientos.

El/la docente en busca de un desempeño docente auténtico y distinto, comprenden a la organización educativa como un momento colectivo, basado en las relaciones personales transformadoras. Las jerarquías pierden su valor, creando una nueva convivencia entre sus integrantes; donde el respeto, la camaradería y la sensibilidad se envuelven en un proceso dialéctico de cambio. La justicia se encamina al entendimiento de la subjetividad es decir, cada uno/a es comprendido en su tiempo, su contexto y su situación singular. El/la pedagogo/a quien es parte de esta perspectiva educativa, escucha y está abierta/o a opiniones de los demás, sin dejar de lado la suya ni su posición de mediador, guía entre los miembros de la institución educativa.

1.1.2.6. Políticas educativas

Según los postulados de Barrientos (2007) el fin de la política es el de velar por el Bien Común; por el pleno desarrollo de las personas en todas sus dimensiones: social, biológica, educativa, religiosa, etc. En este sentido, se define al fin de la política educativa como “el bien común educativo de todos sus ciudadanos, por medio de la generación de espacios públicos, institucionales o no, formales o no, para *educir* y al mismo tiempo *educar*, en la acepción latina del término“ (educere y educare, sacar de dentro hacia fuera, guiar). Es decir la política debe estar centrada en el hombre y su beneficio.

El actual gobierno del Ecuador ha hecho grandes esfuerzos por ampliar la cobertura y mejorar la calidad de la educación, triplicando la inversión para esta área. Vidal G. señala que, se ha intentado que todos los elementos del sistema educativo, tanto en su marco legal, como en la organización de la oferta educativa pública, sean evaluados, con el fin de mejorar los muchos aspectos que estos conforman: su cobertura, el mejoramiento de la

calidad de desempeño docente, reformulación de currículos, prescripción de estándares de calidad, y el establecimiento de un sistema de evaluación integral.

Salvador (2009) "Se considera a la educación como una entidad productora de *capital humano*, como inversión personal y colectiva, la cual debe ser, rentable en términos económicos" pàg.281 Se está viviendo un proceso de cambio educativo en el país, el cual requiere de tiempo e ideas revolucionarias que encaminen a la educación a un cambio significativo. El concepto de las políticas educativas neoliberales debe ser tomado muy cuenta, para no volver a caer en las mismas. Recordemos que los proyectos educativos reproducen los procesos sociales de una cultura determinada, evidenciándose en varios aspectos; como las estrategias educativas, modelos de desarrollo y búsqueda de los mismos. Las políticas neoliberales hacen referencia a una alta prioridad a la privatización de la educación y por ende reducir a gran escala los recursos públicos para esta instancia. También fomentan al eficientismo industrial, el cual propone integrar conceptos empresariales al sistema educativo.. Se pretende invertir más en áreas educativas que posean mayor demanda en el mercado.

Las primeras investigaciones sobre políticas públicas en el modelo neoliberal datan hace más de cuatro décadas, cuando en la Universidad de Chicago Theodore Schultz y Gary Becker propusieron los fundamentos sobre la economía de la educación. La inversión en la educación se define como "la capacidad productiva del trabajo". Con la educación, las personas adquieren mayor capacidad de producción y por tanto de consumo, lo que conviene al sistema capitalista por ende al crecimiento de la economía. Los sujetos "tienen la opción de ir formando su propio capital humano". Lo cual es una falacia en estos tiempos, ya que no todas las personas tienen las mismas oportunidades debido a las distintas situaciones sociales y económicas en donde se desenvuelven. Karabel y Halsey (1986) "De esta manera, en un atrevido golpe conceptual, el asalariado que no es propietario y que no controla ni el proceso ni el producto de su trabajo, es transformado en capitalista"

Schultz (1971) explica que "los países subdesarrollados "poseen esta condición debido a la carencia de conocimiento y habilidades, carencia de educación y capital humano. Disfrazando de varias maneras las verdades de una pobreza estructural, y abalizando la lógica del pensamiento neoliberal. En años anteriores la teoría neoliberal de la educación proponía inversión pública para la escuela pero ahora existe una nueva tendencia en donde la educación entra en el juego de los mecanismos del mercado, donde también se plantea que las personas se preparen de acuerdo a las necesidades del sector productivo privado.

A partir de esta teoría se introduce el modelo por competencias básicas en donde se fomenta la lectura, expresión oral y escrita, la capacidad para resolver problemas y trabajar en equipo, entre otras, las cuales fueron introducidas por las corporaciones japonesas en la década de los ochenta en USA. Según la acepción de Sepulveda (2003) Las competencias se centran en el desempeño y la recuperación de las condiciones concretas de la situación en que se desempeñó. Implicando necesariamente una actividad que haga uso de los saberes, capacidades, habilidades o destrezas para realizar la misma. Estas funcionan de manera adecuada en los primeros años de educación, pero en los niveles de bachillerato se imponen con un visión dogmático y pragmático desvinculando al sector productivo de la razón social. Se prioriza el manejo de las destrezas del mercado laboral, más no la razón por las que estas se deberían realizar, introduciendo un enfoque individualista. Desde esta tendencia se introduce una importancia excesiva al *homo economicus*, disminuyendo el valor social, público y humano de la educación.

En este sentido, los gobiernos locales han de enfocarse, en la necesidad de dar a la educación la virtud, de ser una actividad emancipadora para el ser humano en todas sus instancias; en sus estrategias, metodología, filosofía y pedagogía. La teoría de las competencias básicas debe ser llevada a un segundo plano, dando prioridad a la cualidad humanizada y sensible de la educación, a más de fomentar el pensamiento y criterio creativo de los educandos Freire (2009) "Los hombres hacemos el mundo, no somos un medio para él sino su razón de ser" pág.80. El/la docente se enmarcan desde esta perspectiva con el fin de dar congruencia a una pedagogía que transforme, y guie todos sus esfuerzos a un cambio de sociedad, más sensible y justa. El/la pedagoga tienen presente que las políticas educativas deben estar encaminadas al Cambio Social, la cual prioriza la inversión en la educación, y en dar un cambio estructural en las relaciones personales de la misma.

1.1.3. Características del desempeño docente

Remontémonos en los orígenes de la palabra *educar*, la cual proviene del latín *educere*, sacar de dentro hacia fuera, *educare* guiar. Este último término es el que María Montessori utiliza al momento de describir la actividad docente. Exponiendo que el niño responde a ciertas necesidades interiores debido al estado psíquico en el que se encuentra, y cuando éstas se satisfacen con el ambiente preparado y el adulto indicado; el/la infante experimentan una inmensa alegría que hacen que su trabajo esté lleno de abundancia y generosidad, lo que le impulsa a seguir no es pues el fin sino el ejercitar su energía interior. El/la maestro/a realizan un trabajo indirecto; preparando un ambiente adecuado, observando con detenimiento cada acontecimiento, estando dispuesta/o y con la serenidad

necesaria para acudir cuando el/la niño/a lo necesiten. El/la niño/a es el/la protagonista de la enseñanza, su personalidad, su inocencia, su luz, guía al /la pedagogo/a en su proceso de descubrir y entender el mundo que le rodea. El/la guía evita en todo momento los excesivos cuidados, los desaciertos son parte de la propia experiencia; el/la estudiante es guiado a actuar y a expresar pero el adulto no debe actuar en su lugar.

El/la educador/a poseen dos condiciones esenciales para que lo/as niño/as puedan instruirse con satisfacción; primeramente ser entusiasta, cautiva al niño/a en el descubrir y segundo presentar a la cultura de un modo elevado. El infante percibe en él/la una fuente de inspiración, quien sin perder su autoridad se siente un verdadero amigo en busca del bien común. El/la maestro/a es inteligente, vivaz, lleno de saber y experiencia, lo/as niño/as llegan a explicar su propia actividad y a hacer las cosas por sí mismos, gracias a su entusiasmo. El/la pedagogo/a establece una figura moral la cual se encuentra en concordancia con sus actuaciones, siendo este el sostén afectivo y moral para sus educandos.

Existe una gran variedad de factores que intervienen en el desempeño docente , ya que esta no es una actividad sencilla; la docencia es un acto de compromiso con la humanidad, la cual requiere de mucho entusiasmo, amor, innovación y creación. Díaz Vélez en su artículo “El valor del profesor” es de opinión: que el ser docente es una de las actividades humanas con mayor trascendencia en el mundo, el/la maestro/a va más allá de un conocimiento: sus actitudes y comportamientos tienen más influencia en los niño/as y jóvenes que lo que decimos. Los modos de hablar, actuar, entablar una conversación, actitudes cotidianas en sí, hacen que el aprecio por parte de los educandos crezca, y de hecho el agrado de aprender. Por ende las características del desempeño docente indudablemente deben hacer énfasis en los principios y valores que encaminan al/la docente, siendo los rectores más importantes en el actuar cotidiano, se propone los principios encontrados en el artículo para entender un poco más acerca de los mismos.

- **La superación en forma permanente.**

“Superarse no para ser más que los demás sino mejor que uno mismo”

Este valor se enfoca en mejorar hábitos y virtudes, vivir en valores. Cuando el/la maestro/a no se conforma con lo enseñado o quizá la forma en que lo situó, entonces el/la busca distintas maneras de llegar a los educandos a través de estrategias innovadoras, ya que invierte tiempo en buscarlas y adecuarlas a su contexto.

Al haber crecido en ambientes de educación tradicional, donde el/la docente pudo haber sido participe de actitudes irrespetuosas y violentas; el/la guía quien empieza su práctica educativa con ansias de cambiar la educación puede verse en ciertos momentos forzada/o a actuar como usualmente lo hacían sus maestra/os o padres en tiempos anteriores; ya sea porque es el único método que conoce o el miedo a tratar algo distinto. Superarse ha de ser, el ser lo suficiente humilde como para aceptar y reconocer errores de esta índole, para posteriormente, ofrecer disculpas y reivindicar actitudes negativas.

Lo/as docentes usualmente encuentran en su aula a un/a alumno/a con el/la que es difícil trabajar, quien debido a la disfuncionalidad de su contexto familiar, muestra gran desmotivación o llama la atención causando constantes conflictos en el salón. Una manera de superarse, es cuando dedicamos mayores esfuerzos para esta/e educando, enseñándolo a superar cualesquier adversidad y logrando que su actitud en el aula cambie. La mayor retribución que un pedagogo/a puede obtener es ver a esa/e niña/o quien un día estuvo desmotivado o en conflictos constantes; ser un nuevo ser humano engrandecido.

Montessori (2005) señala que el/la maestro/a no prepara su misión únicamente para la adquisición de conocimientos, sino ante todo para asumir su rol moral. El/la niño/a no puede ser visto/a, solamente de manera exterior como si existiese una teoría científica de cómo instruirle. Es necesario que el/la maestro/a se analice primeramente el/la en su interior suprimiendo cualesquier defecto que pueda ser un obstáculo para el trato con el/la niño/a. Para que esto suceda se necesita de una *Instrucción*; alguien quien proporcione una visión de sus defectos.

Otros de los grandes valores de un guía es la paciencia y poseer un silencio espiritual.

Montessori (2005) “Se trata aquí de una calma más profunda: de un estado de vida o más bien de una falta de obstáculos mentales, de donde surgía una limpidez interior, un alejamiento de toda presión intelectual. Esto es la *humildad espiritual* que prepara a comprender al niño y que debería ser la preparación esencial de la maestra intelectual.” pág. 35.

- **Saber llegar**

Díaz Vélez explica que la vocación de enseñar supone un “genuino interés por los demás” pág.1. Lo/as maestro/as deben estar pendiente del/ la alumno/a en todo momento, ser amables, dialogar en varios momentos para poder entender sus actitudes, pensamientos, comportamientos. Alentar y estimular en todo momento, incentivar sus logros y motivar en

sus obstáculos. Ser paciente, silencioso en los momentos de angustia y perturbación, explicar de manera tranquila/o y mística cuando un alumno no logra comprender su error o captar un concepto. Saber llegar en momentos de intranquilidad y desajuste con la palabra adecuada, y el valor sensible. Entusiasmar al aprendizaje, fomentar la solidaridad, el amor y la humildad.

- **Coherencia entre nuestro decir y nuestro actuar**

“Hay que ser coherente en lo que se habla y en cómo se actúa”

El discurso de el/la guía tiene coherencia con las actuaciones del/la mismo/a. El orden, el aseo, las buenas actitudes, entre otras son parte del comportamiento diario, recordando que los niños están atentos al más mínimo detalle del comportamiento del/la maestro/a. Si no se pregona con el ejemplo ¿En quién podría el educando confiar?. Así mismo cuando se advierte y no se cumple, no se está dando al educando pautas ni límites claros. El /la niño/a no comprenden el comportamiento esperado, no se entabla confianza con una persona que no cumple con lo que dice, el rendimiento, la motivación se podrían desequilibrar.

La sencillez es uno de los principios fundamentales en el quehacer educativo, con el afán de servicio y no por una posición de privilegio. El/la maestro/a puede hallarse muchas veces en la encrucijada de desconocer sobre un tema o contenido; en esta situación podría mentir o aceptar su desconocimiento, siendo lo más honorable aceptar su falencia; prometiendo ahondar en este conocimiento en una sesión posterior. El/la guía es ante todo humilde y sencillo/a, recuerda en todo momento que es ejemplo de humanidad para sus educandos.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Villagómez (2012) expone que la formación del docente y su desempeño están estrechamente ligados a las políticas públicas del país. Las políticas neoliberales como hemos visto anteriormente, hicieron que exista desigualdad en la oferta educativa y por tanto en su calidad; diferenciándose desde su infraestructura hasta sus logros de aprendizaje.

A partir de que las políticas públicas, toman a la educación como un derecho en el marco del Buen Vivir se comienza a vivenciar cambios significativos en el sistema educativo general del Ecuador. Tomando al sujeto como actor principal en el aprendizaje, respetando el contexto pluricultural y multiétnico que existe en el país. Señalando la obligatoriedad en la aplicación de los currículos nacionales. El reglamento también consta de procesos de formación docente permanentes, con el fin de mejorar su calidad de vida. Se pretende revalorizar la profesión docente: profesionalmente, sus condiciones de trabajo y calidad de

vida. También se ha implementado el Sistema de Evaluación y Rendición Social de cuentas con el fin de monitorear el sistema educativo y definir políticas que logren mejorarlo. Llegando a existir variedad de opiniones ante el sistema, algunos lo ven de manera positiva y otros lo rechazan totalmente, pero lo que sí se pudo evidenciar es que existe una gran deficiencia en la formación profesional del docente.

Fabara (2013) "Los resultados de las evaluaciones aplicadas a 4885 docentes de la costa del país en 2009, demuestran que menos de la cuarta parte de los docentes evaluados tiene un desempeño satisfactorio, (...)". Por tanto es necesario elevar la calidad docente, primeramente en su formación inicial donde el profesorado se apropie subjetivamente de su cultura y se caracteriza por sólidos conocimientos didácticos, disciplinarios y pedagógicos. Además de contar con herramientas que ayuden a cuestionar e innovar sus propias prácticas continuamente, educarse a través de otros y con otros.

El problema no solo radica en las políticas públicas, es un conflicto de una sociedad pluricultural y multiétnica; que vive en el enigma de optar por ser blancos o indios, ser sensibles o racionales, entre lo frío y lo caliente. Una mezcla confusa, la cual marca nuestra existencia; la vida aparece en un dilema, y así nuestra idiosincrasia se revuelve entre pasiones y el querer ser. El gran desafío de la educación se define en ¿Cómo dar sentido auténtico a este rasgo que nos pertenece? ¿Cómo lograr que esta característica sea una herramienta para mover al mundo a otro lugar y pensamiento?. Que las ideas y los sueños se construyan en el saber y sentir de lo/as maestro/as, los cuales se edifiquen a través del esfuerzo y dedicación, en las actitudes y creaciones de sus educandos, que inunden en ello/as sentimientos de lucha, amor y cambio para el mundo. Fomentando una cultura crítica, solidaria, y creativa con ansías de vivir una nueva realidad. Donde lo colectivo supere a lo individual, donde lo comunitario retome importancia.

Cuando empecemos a dar respuestas a estas incertidumbres podremos lograr un cambio, el desafío del desempeño docente se encuentra en dotar de significado a nuestra existencia y entender el porqué de el/ la docente. ¿Qué es ser pedagoga/ o? ¿Por qué ser pedagoga/ o? ¿Para qué ser pedagoga/ o? ¿Dónde se es pedagoga/ ga?. Construyendo simbolismos y significados acerca de la labor docente, definiendo su fin y su esencia a través de medios éticos. De esta manera el sistema educativo empezará un camino donde la educación puede conseguir transformaciones reales.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

En cuanto a los desafíos del desarrollo profesional, presentan una ardua tarea de transformación. A partir de la formación inicial, el estado está en la obligación de ofrecer políticas públicas que garanticen una educación superior de calidad, y no solamente por la obtención de altos puntajes en las evaluaciones docentes. Sino, velar por el desarrollo integral de los estudiantes en formación en todas sus instancias: sociales, intelectuales, humanísticas, sentando bases sólidas para una formación docente enriquecedora y nueva. Donde se constate una adecuada adquisición de herramientas para la actividad docente y sobre todo que el profesorado haya adquirido una posición ética y de compromiso para la humanidad, hacia ella y por ella.

La formación continua es otro de los aspectos carentes de atención en el área docente. La cual requiere de espacios en los establecimientos educacionales donde Montecinos (2003) expone exista la reflexión docente y se pueda indagar sobre sus prácticas pedagógicas, estructurando una nueva comprensión de las mismas. Existe la necesidad de un cambio de estructuras conceptuales, ya no se habla de la actividad docente como un ejercicio individual, sino de un profesionalismo colectivo. Montecinos (2003) “ (...)el maestro ya no trabaja de manera aislada en su clase” pág. 106. Se trabaja en comunidad con el fin de implementar, evaluar proyectos de mejoramiento y realizar un aprendizaje colectivo con sus pares para distinguir a su institución educativa.

Montecinos (2003) “Ya no basta con enseñar lo que el marco curricular ha definido.” (pág.107) Existe una gran diversidad en el alumnado, los cuales llegan a nuestras aulas con intereses, motivaciones y experiencias de vida complejas, exigiendo a lo/as maestro/as ser más creativos, investigativos, innovadores. La importancia del aprendizaje radica en la adquisición de herramientas y metodologías que evidencie que los alumnos “(...) saben pensar, resolver problemas, buscar y sintetizar información al mismo tiempo ser capaces de enfrentar su aprendizaje con autonomía y en colaboración con otros” (pág. 107)

El día a día de el/la maestro/a es incierto, su planificación lo/a respalda pero su sagacidad es puesta a prueba en el momento concreto de la enseñanza. Al momento que individualiza la enseñanza se aproxima a la creatividad, cuando da pistas pero no respuestas; el educador experimenta, innova y enseña a aprender. Por lo que se hace necesario una formación continua, no solo basta saber los nuevos planes curriculares sino saber qué hacer con ellos y porque trabajar con los mismos, reflexiones colectivas. La formación continua implica el adquirir un mejor criterio ante la educación en sí; políticas, metodologías, pedagogías, tecnologías, entre otros.

Otro de los desafíos que se encuentra en la formación del profesorado es en Vaillant (2008) “la existencia de condiciones laborales adecuadas; una formación de calidad, y una gestión y evaluación que fortalezca la capacidad de los docentes en su práctica” pág.8. La profesión docente es denigrada como tal, es vista como una profesión sin importancia y sin validez; recuperar su valor es uno de los principales objetivos que la sociedad deberá tomar en cuenta. Existe también una baja remuneración e incentivos en el ámbito laboral además de condiciones inadecuadas de trabajo. Aún se necesita de una gestión y evaluación que fortalezca al / la docente en su práctica.

El contexto social donde se desenvuelven la/el maestra/o inciden de manera profunda en su desempeño. El concepto que se crea a partir de el/la, influencia en su autoestima y en su práctica educativa. En la actualidad muchas instituciones educativas enfrentan la dura tarea de engrandecer la imagen del profesor/a, pues los padres de familia han perdido el valor y respeto hacia el/la docente, pretendiendo en muchas ocasiones poner en duda su criterio y otorgar sus responsabilidades al/ la maestro/a. Otro de los problemas fundamentales en el desarrollo profesional de el/la profesor/a son las condiciones laborales en que vive, mostrando grandes deficiencias, en aspectos académicos, de formación, investigación y económicos, limitando su desempeño docente y desarrollo profesional. Existen escasos espacios de formación continua e investigación lo cual inmoviliza al desarrollo del docente en sus diversas dimensiones, por tanto su práctica es limitada guiándose por la monotonía irreflexiva. Las condiciones económicas que el docente asume, son complicadas, la remuneración en la institución privada en muchas ocasiones no supera el sueldo básico, en lo que respecta a la institución pública, las condiciones han mejorado y el docente puede aspirar a tener un salario digno. Elementos que influyen indiscutiblemente en el desempeño docente, los cuales deben tomarse en cuenta para elaborar políticas educativas e institucionales que incentiven a la carrera docente.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

"Ya nadie educa a nadie; nadie se educa a sí mismo, los hombres se educan en comunión mediatizados por el mundo". Paulo Freire

Vila (2008) expone que la familia se ha constituido en la primera institución donde los seres humanos adquieren y aprenden normas de comportamiento, es el primer espacio educativo, donde la práctica pedagógica inculca aquellos valores éticos y morales que permiten convivir dentro de una comunidad. Se la considera como un auténtico sistema social , en donde cada relación difiere en su complejidad, cada miembro influye de manera distinta en

la conducta de los demás, estableciendo una "bidireccionalidad" de influencias entre progenitores, hija/os, hermana/os, abuela/os. La conducta de niña/os es influenciada en su familia por un sin fin de prácticas distintas por parte de sus integrantes. La familia es el primer microsistema en que niño/as experimentan el crecimiento de sus capacidades sociales, emocionales, intelectuales y morales. Se aprenden maneras de hacer y ser, se aprende a aprender, a probar, indagar, preguntar. La heterogeneidad es la norma entre las familias, ya que cada una construye un sistema social único que modifica sus prácticas en el tiempo.

La familia debe estar consciente que siempre tendrá una ventaja sobre la institución educativa, las experiencias y actividades que se realizan en ella cobran rápidamente gran significancia y sentido, siendo estos primeros aprendizajes los que llevan al niño a la escuela. En este espacio se configura la personalidad, Vila (2008)"(...)se construyen las primeras capacidades, se fomentan los primeros intereses y se establecen las primeras motivaciones" pag.105. La escuela hace hincapié en la heterogeneidad de las familias dando acogida a las mismas sin juzgarlas ni utilizar prejuicios en contra de ellas, donde exista espacios de dialogicidad y apertura a la opinión conjunta.

Vila (2008) expone que siendo la familia el primer y más significativo lugar donde se aprende, podemos decir que la escuela es donde empieza el proceso educativo formal. Teniendo en cuenta que el ser humano construye su formas, sus normas, sus parámetros de conducta en relación al otro, en consenso con el resto de la comunidad. Las sociedades a través de los tiempos intentaron perfeccionar los procesos educativos formalizándolos. Por lo que se crearon centros de enseñanza donde los hombres adquirirían saberes y conocimientos, los mismos que aportarían al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad en general.

Con el pasar del tiempo, los centros de enseñanza, para muchos pensadores se volvieron en espacios de imposición de ideas; donde se practicaba la educación mercantilista caracterizada por una relación de sometimiento y asimetría de los educandos respecto a sus educadores. Los educandos recibían de manera pasiva los saberes y conocimientos de los educadores, los cuales representaban los intereses de una estructura institucional globalizada, estrechamente ligada al éxito, desarrollo y progreso económico. Perdiendo el significado real del momento enseñanza-aprendizaje. .

El objetivo primordial de la educación es el de liberar, guiando a las personas involucradas en espacios educativos hacia la emancipación; desde la familia apoyar a la creatividad, en

la comunidad abrir espacios donde los educandos fortalezcan sus saberes, en especial en la escuela formal donde no solo se pueda seguir implementando conocimientos técnicos. Sino acentuando los saberes míticos, populares, sensibles y humanos, que articulados a la ciencia y tecnología consolidan una pedagogía transformadora que permite la formación integral del ser humano.

Freire (2009) citado de Sartre “ el hombre es lo que hace, con lo que hicieron de él”, expresando claramente que los seres humanos son producto de sus circunstancias, tradiciones, estructuras, valores, entre otros. Es por esta razón la necesidad del ser humano de aportar para que el mundo sea más sensible y cree seres que radicalicen su humanidad, siendo fundamentalmente la educación la única herramienta de reflexión y concientización para lograr una transformación real.

Nuestra realidad está invadida por distintos medios de comunicación; internet, tv, periódico, radio, etc, tanto así que los contextos empiezan a obtener sentido mediante los mismos. Los medios imponen conductas, gustos, deseos, atracciones, percibiendo una realidad aparentemente “real” la cual está marcada por el infantilismo y comodidad, un estadio regresivo plasmado por la posmodernidad. El tiempo y espacio pierden su noción , la experiencia no se experimenta a través de los sentidos y la realidad, se vive a través de imágenes e ilusiones. Los medios de comunicación se regulan por el mercado; la libertad de hacer empresas, siendo así los niños unos meros Vila (2008)” consumidores y receptores pasivos de las ofertas empresariales" (pág 87). El criterio de un niño es muy débil aún para discernir sobre que contenidos son adecuados para el/ella. El contexto actual presenta una realidad conmovedora, miles de niños pasan horas frente al televisor o en desatención,.

La familia, la escuela y la comunidad se enfrentan a esta realidad en donde los individuos dejan de lado la concreción de la existencia. Las relaciones sociales se limitan, el tiempo y los espacios de socialización se fracturan, familias más solitarias, individuos con mayores problemas. La escuela aparece como mediador ante esta problemática, siendo la entidad que posibilita nuevos intercambios entre la colectividad, mediante intervenciones educativas, o actividades colectivas significativas que induzcan a la transformación social. Los individuos recobran significados y lazos sociales que los hacen volver a su característica primordial un ser social.

Vila (2008) La educación no se debe entender como exclusiva de “la educación escolar”, sino que esta se amplía a todos los recursos sociales en que participa la infancia, por lo que

cabe hablar de una “comunidad escolar”. La escuela es el momento donde la colectividad vuelve a recobrar significados y se educa mediante sus incentivos. La institución educativa es un recurso de la comunidad para ella misma, desde este punto de vista nace la psicología comunitaria donde empieza actuar desde las redes sociales y sobre los contextos en general antes que sobre las personas individualmente. Adoptando a la intervención psicopedagógica desde un enfoque de intervenciones rehabilitadoras sobre el conjunto de variables en las cuales el estudiante se encuentra, más no sobre las dificultades individuales que inciden en el proceso educativo. Fortaleciendo las competencias más que eliminar el déficit, centrando la interacción entre persona-ambiente. Desde esta perspectiva la conducta se comprende a partir de factores socio-ambientales; de los sistemas y redes sociales en que participan las personas, así mismo la intervención actuará sobre los mismos. La idea de cambio social es permanente, se enfatiza la resolución de problemas sociales y no de problemas individuales, relacionando al desarrollo de recursos en la comunidad, potenciando los ya existentes y poniéndolos a su servicio.

Vila (2008) expone que otro mecanismo para fortalecer a la comunidad es “el apoyo social”, el cual hace referencia a todos los intercambios de recursos entre personas que no son profesionales, prestando ayuda unas a otras. En ciudades modernas es común no contar con apoyos sociales, por lo que en muchos casos los objetivos de los servicios educativos comunitarios son el optimizar y mejorar las redes sociales, propiciando un todo de calidad. El apoyo social no solo existe sino que también las personas lo perciben como parte de ello/as, a su vez sintiendo necesidades y obligaciones ante este. Grupos de autoayuda-personas con problemas similares- o intervención en la familia es una de las estrategias empleadas para aumentar el apoyo social.

No se puede dejar de lado las aportaciones de la psicología comunitaria y su incidencia en la conducta humana y colectiva. Recordando que hombres y mujeres pertenecen a una cultura que puede ser transformada; una idea de cambio social permanente, conscientes que el cambio solo se puede dar desde la actitud de las acciones de los individuos. La construcción de una colectividad que tenga significados propios en conjunto, donde familia, escuela y comunidad establezcan según Freire(2009) una relación dialéctica, encontrando puntos que las acerquen y las vinculen de manera directa. La comunicación entre ellas permitirá que las prácticas pedagógicas que se den en estos tres espacios, articulen métodos y formas no domesticadoras sino liberadoras. Las cuales contribuyan a la construcción de seres humanos críticos y reflexivos, aportando a la praxis transformadora

del mundo. Es importante saber que el diálogo permanente entre todos los actores educativos, familia, comunidad, mejoraran las practicas pedagógicas, donde nada se imponga y todo/as aprendan.

1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente

Todos aprenden y enseñan en las distintas relaciones de la cotidianidad: padres- hijos, nietos-abuelos, amigos, entre otras. Pero enseñar conceptos requiere de algo más, tener claro a donde se va, como los alumnos aprenden, que tipo de experiencias son más significativas, como llegar al alumno. La verdadera enseñanza requiere de un plan, con objetivos y metas claras, fundamentadas en ciertos principios y conceptos, basados en teorías permitiendo definir los problemas de la enseñanza de manera auténtica. Cada teoría se representa por medio de un modelo resumiendo sus definiciones y visión.

Todo conocimiento es en cierta forma una creación, la teoría implica una manera de articularse y aplicarse a la práctica, una manera de crear. Las distintas teorías pedagógicas han recibido diversas clasificaciones, desde los mismos profesores, filósofos, psicólogos, sociólogos clasificándolos a partir de diversos criterios. Estos se diferenciaron por Flórez (2005) “la manera concreta como se interrelacionan las distintas corrientes dando origen a los modelos estructurales que representan ciertos saberes pedagógicos” (pág.164).

El estudio antes citado hace un análisis hermenéutico sobre los modelos pedagógicos, arrojando como esencial para identificarlos, la interrelación entre los siguientes parámetros: metas, relación profesor-alumno, contenidos de aprendizaje, métodos y procedimientos docentes y cierto concepto del desarrollo cognoscitivo. Cada modelo representa una estructura, que señala los rasgos más característicos de cada paradigma pedagógico. Los pedagogos actuales también crearon sus conceptos a través de cinco preguntas fundamentales; “a) ¿qué tipo de hombre se quiere formar?; ¿cómo o con qué estrategias técnico-metodológicas? c) ¿A través de qué contenidos, entrenamientos y experiencias?; d) ¿A qué ritmo debe adelantarse el proceso de formación?; y e) ¿quién predomina o dirige el proceso?, ¿el maestro o el alumno? Las distintas respuestas dan origen a lo que conoceremos como modelos pedagógicos. Además estas cuentan con ciertos principios pedagógicos en común: afecto, experiencia natural, diseño de medio ambiente, desarrollo progresivo, actividad individualización, antiautoritarismo y el cogobierno, actividad grupal, actividad lúdica, que es ser un buen maestro.

Los distintos modelos pedagógicos propuestos por (Flórez, 2005) son los siguientes:

- **Modelo pedagógico tradicional:** está basado en un enfoque de tradición metafísico-religioso- medieval: La enseñanza generalmente debe estar basada en la imitación del buen ejemplo. El aprendizaje se lleva a cabo mediante un método academicista, memorístico y verbalista, los estudiantes son prácticamente casi receptores; se oye, se observa y se repite muchas veces. La evaluación es reproductora de conocimientos, clasificaciones, explicaciones y argumentaciones previamente estudiadas para verificar el nivel de entendimiento de los estudiantes. El aprendizaje depende del esfuerzo del alumno, y el estudiante aprende a pesar del profesor. El texto escolar es obligatorio, ya que facilita el desarrollo de la materia en una forma magistral ..

- **Modelo pedagógico romántico:** El contenido más importante en el proceso de aprendizaje-enseñanza es lo que el niño procede desde su interior; cualidades, habilidades excluyendo a cualesquier elemento que proviene del exterior. El maestro es un auxiliar o amigo de la expresión libre, original y espontánea. Flórez (2005) "(...) no interesa el contenido del aprendizaje ni el tipo de saber enseñando." pág.180. Lo importante es la espontaneidad del niño en su experiencia natural en el mundo. Los adultos no interfieren ni dictan, ni enseñan, ni programan, ni disciplinan, ni evalúan. El centro de la educación es el niño.

- **Modelo pedagógico conductista:** fue desarrollado a partir de la planeación económica y el crecimiento del capitalismo con el fin de moldear la conducta productiva de los individuos. Sus objetivos instruccionales son formulados con precisión, y reforzados de forma minuciosa. Transmitiendo conocimientos con contenido científico-técnicos y enfatizando en las formas de adquisición y condiciones de aprendizaje de los estudiantes. Con el fin de que la educación sea más tecnificada, eficiente y objetiva. El proceso de enseñanza se guía por objetivos específicos de instrucción; descripción del comportamiento que adquirirá, definición de condiciones de tiempo, espacio, restricciones, etc., evaluación y verificación de la adquisición del criterio de desempeño. Es un proceso de evaluación y control permanente donde el maestro verifica la adquisición de los contenidos, controla y refuerza las conductas esperadas y autoriza al paso siguiente a una nueva conducta o aprendizaje. El refuerzo garantiza el aprendizaje, el premio o la nota, por ello la importancia de la evaluación

- **Perspectiva pedagógica o constructivista:** se diferencia al menos cuatro corrientes

a) Cada individuo accede progresivamente a una etapa superior de su desarrollo intelectual, mediante el ambiente estimulante que prepara el/la maestro/a para el

desarrollo de las estructuras cognoscitivas específicas. La importancia reside en la experiencia de afianzar y desarrollar la capacidad de reflexionar, abriéndose a aprendizajes de mayor complejidad. El maestro selecciona el tipo de experiencia fructífera que podrá servir creativamente a una experiencia futura.

- b) Se enfoca en la aprehensión de los contenidos mediante la adecuación de los mismos en un lenguaje más próximo a los educandos, facilitando su comprensión en contenidos básicos y el modo cómo investigar en cada materia. Existe una evaluación formativa con el fin de obtener información sobre los (Flórez, 2005) descubrimientos por parte de el/la alumno/a, además de su grado de apropiación de la estructura básica de la ciencia al final del proceso. Otra propuesta desde este enfoque, es el aprendizaje significativo propuesto por Ausbel; donde suscitan dudas e interrogantes con respecto a los conocimientos que los estudiantes poseen, se ofrecen oportunidades para ensayar y aplicar.
- c) Enfocada en la formación de ciertas habilidades cognitivas, habilidades de pensamiento. Las habilidades no se desarrollan en abstracto sino que requieren de un contexto específico de razonamiento y solución de problemas.
- d) Corriente social- cognitiva; la enseñanza está basada en la interacción y comunicación de los alumnos, el debate y la crítica grupal logran resultados cognitivos, éticos y soluciones reales.

El cognitivismo infunde sus esfuerzos en lograr que los estudiantes aprendan a pensar, resolver situaciones académicas y del diario vivir. El aprendizaje es significativo requiriendo de una reflexión, comprensión y construcción de sentido. La mente es diversa y multidimensional, los conceptos dados son comprendidos desde cada esquema en particular para producir sentidos propios, (Flórez, 2005) “porque entender es pensar y pensar es construir sentido” pág. 192

Modelo pedagógico social: propone el desarrollo máximo y multifacético de las capacidades e intereses del alumno. Influenciado por la sociedad, garantiza el desarrollo del espíritu colectivo, el conocimiento científico y la práctica concreta para la formación científica en siguientes generaciones. El escenario social real proporciona oportunidades de reflexión, cooperación y solución de problemas en conjunto. El problema o el conocimiento no es aislado sino que es trabajado desde su contexto real. Se evalúa el potencial de aprendizaje que se vuelve real, gracias a la enseñanza, lo que alumno logra realizar con o sin ayuda del maestro es evaluado. Cada proceso de aprendizaje-enseñanza debe constar con las siguientes características: los retos o problemas se toman de la realidad, el problema se trabaja de forma integral, los estudiantes son estimulados a compartir opiniones, acuerdos,

desacuerdos sobre algún tema especial donde ninguna opinión pesa más que la de otra incluyendo al maestro.

El/la maestro/a es un referente para el/la niño en toda su magnitud, además de ser un modelo de valores y actuaciones para el/la, es (Flórez, 2005) "un referente de comparación y jalonamiento de sus propias posibilidades" pág. 168. Así el/la guía motiva al educando por medio de indicadores atractivos de lo que es capaz de hacer. Por ello la necesidad de una teoría pedagógica en donde la/el pedagoga/o comprenda al aprendizaje desde un enfoque auténtico, el cual define la planeación del acto educativo; tanto en sus recursos, objetivos, fines, metodologías, actividades, evaluaciones entre otros. La pedagogía se basa en una visión de cómo se aprehende y se enseña, fundamentada en una filosofía de vida. El/la docente debe estar claro/a, que pretende con el acto de enseñar –aprender, cuál es su visión de mundo, qué expectativas tiene hacia sus educandos. Por lo expuesto, existe la necesidad de el/la maestro/a de profundizar y conocer acerca de los modelos pedagógicos que se trabajan en la enseñanza.

1.2. Gestión educativa

La gestión educativa compromete a estructuras y niveles de la organización educativa, proponiendo una transformación y dinamización de los sistemas educativos, una distribución igualitaria de oportunidades educativas para todos. Muchas veces con el fin de llevar a cabo la gestión educativa, se homogenizan y estandarizan los procesos y se subordina a la pedagogía. A continuación se exponen las distintas definiciones de gestión, sus tipos, y características, con el fin de llegar a construir una visión amplia de la que esta significa, posteriormente se introduce a la gestión en el campo de la educación, y por ende de el/la desempeño docente. La/el maestro/a se inmiscuye en este ámbito con el fin de mejorar su acción educativa a todo nivel, tanto organizacional, como con sus alumnos y comunidad.

Casassus (2000) A la gestión educativa se la considera como una disciplina en gestación, la cual se encuentra en un proceso de búsqueda de identidad. Esta se comprende en un campo de acción, donde los principios de la gestión como los de la educación se entrelazan. También se caracteriza por tener a la dimensión política inscrita en su práctica ya que muchas de sus propuestas dependen de su desarrollo. "(...) el tema central de la teoría de la gestión es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización" pág. 2

Casassus (2000) "La preocupación por movilizar a las personas hacia objetivos

predeterminados, tiene antecedentes muy antiguos” pág.3. Desde Platón a Aristóteles, existen explicaciones acerca del significado de gestión. Los primeros planteamientos acerca de la gestión científica aparecen con Frederic Taylor y Henri Fayol los padres de la escuela clásica de Administración, ya que hablan de la racionalización del trabajo. Posteriormente apareció la visión sistémica por L. Von Bertalanfly, T. Parsons y N. Luhman quienes toman a consideración al tema de la gestión sobre las motivaciones de las personas en su trabajo y que pueden ayudar a su buen desempeño. Solo a partir del siglo XX cuando Chester Bernard (ATT) o Alfred Sloan (General Motors), empiezan a escribir sobre sus experiencias en la administración de grandes empresas, se concibe a la gestión como un campo disciplinario estructurado. Apareciendo el enfoque casuístico, el cual está basado en experiencias concretas de gestión, entre sus debilidades está el hecho de que no llega a profundizar cómo funcionan los mecanismos que rigen una situación y como recobran sentido. Otros modelos nacen de pensamientos más teóricos y están ligados a modelos de gestión determinados.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Cualesquier definición de gestión siempre estará ligada de manera explícita o implícita a la acción humana. Se la puede concebir según su objeto y los procesos involucrados en la misma, poniendo en relieve los componentes de una organización o en la interacción entre personas. A continuación se resumen algunas definiciones expuestas en Casassus (2000), comprendidas desde una visión determinada:

- **Visión de la gestión focalizada en la movilización de recursos:** “una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada” (pág.4).
- **Visión que evoca la supervivencia de una organización desde sus procesos:** la generación y manutención de recursos y procesos en una organización para que ocurra lo que se ha propuesto.
- **Visión centrada en la interacción de los miembros de una organización:** la capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización.
- **Enfoque lingüístico focalizado en la comunicación:** la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción” (pág.5-6)

Los distintos enfoques mantienen concepciones sobre el aprendizaje continuo, generación de valores, visión compartida, interacciones saludables y representaciones mentales, temas comunes a la educación. La gestión va más allá de la ejecución de instrucciones, incluye a

las tareas tanto de planificar como de administrar. El plan es solamente una orientación no una instrucción de ejecución, el cual deberá ser adaptado a las circunstancias individuales del contexto tanto interno como externo. El objeto de la organización es la formación de seres humanos por lo que Casassus (2000)“los miembros de la organización tienden a mezclarse conceptualmente con el fin de la organización” (pág.6)

Casassus (2000)“las recetas de gestión son limitadas nunca pueden reemplazar la reflexión sobre la realidad concreta en la cual opera el sistema “ (pág.7) La reflexión conlleva a la realidad, abriéndose a las posibilidades del sujeto, cuando esta existe la organización se focaliza de manera distinta en sus relaciones humanas. Los seres humanos no son mecánicos, se caracterizan por la heterogeneidad y diversidad, lo que funciona para uno no necesariamente funciona para otro. No se puede olvidar la condición subjetiva de humanidad, donde los sujetos son seres únicos con necesidad de momentos individuales que se adecuen a una situación concreta. Por ello la necesidad de la reflexión en todo momento, más que la ejecución de un plan existe la necesidad de trascender, la experiencia da sentido a la existencia y encamina a la misma.

1.2.2. Características de la gestión

La gestión se clasifica en diversos tipos por lo que sus características varían según el modelo con el que se ha optado trabajar. Se proponen a las características de gestión con visión de calidad total y la gestión con visión de reingeniería, porque históricamente son las más recientes y han creado cambios contundentes en el ámbito de la gestión. La primera hace referencia a las acciones que emprende un equipo directivo. Por otra parte la visión de reingeniería hace énfasis en la necesidad de un cambio social, donde los miembros reflexionen acerca de sus acciones.

Esponda , Palavicini, Cuentas, Castellanos, Esparza, & Peñalva (2005)

Características de gestión con visión de Calidad total La gestión se comprende como un conjunto de acciones que están relacionados entre sí, las cuales emprende un equipo directivo con el fin de hacer posible estrategias que favorezcan a la organización.

- **Orientación al cliente:** comprender las necesidades actuales y futuras de las partes interesadas (clientes, usuarios, trabajadores, accionistas, sociedad en general, ejecutivos proveedores, gobierno) satisfacer sus necesidades, exceder sus expectativas, establecer mediciones del grado de satisfacción, contar con un sistema de comunicación permanente para facilitar la retroalimentación.

- **Liderazgo:** los directivos de la organización deberán caracterizarse por su sólida formación y su gran fuerza moral, grandes líderes para el cambio social. Crean el ambiente de la organización para que el personal logre involucrarse en el desarrollo de los objetivos planteados.
- **Involucración del personal:** cuando las personas más se involucran con la organización sus habilidades son conducidas de mejor manera. Trabajando en equipos donde se aporten ideas, fomentando sentimientos de orgullo y pertenencia hacia la organización.
- **Enfoque basado en procesos:** se define al proceso “como un conjunto de actividades interrelacionadas que se transforman en entradas y salidas”. Se debe identificar las distintas etapas de los procesos, sus, entradas, y salidas., efectuando mediciones, controles y evaluaciones en cada punto. Fomentando la creación de equipos interdepartamentales que se dirigen a un mismo proceso.
- **Administración con enfoque de sistemas:** preguntas claves sobre la organización del sistema y sus procesos ¿de quién va? ¿a quién va?, ¿de quién recibo?, ¿a quién debo entregar qué?, ¿qué requisitos debo cumplir?
- **Mejora continua:** objetivo permanente, asociado a la importancia de tener indicadores y formas de medición que aseguren que en cada ciclo cumplan un mejoramiento paulatino y consistente. Se debe focalizar más en los datos del procesos que los resultados.
- **Toma de decisiones con base a hechos:** se debe verificar los datos por más confiables que se crean que son.
- **Relaciones de beneficio mutuo con Proveedores:** promover una relación benéfica entre ambas partes para crear valor a la relación.

Características de gestión con visión de reingeniería:

- **Unificación de tareas:** un equipo se encarga de la unificación de varias tareas, haciendo que la ejecución sea mejor evitando varios errores.
- **Participación de los trabajadores en la toma de decisiones:** son estos últimos los que toma decisiones y asumen responsabilidades relacionadas a su trabajo, cada empleada se convierte en su propio jefe.
- **Cambio del orden secuencial por el natural en los procesos:** el orden de los procesos dependerá de los beneficios de este, ahorrando tiempo.
- **Realización de diferentes versiones de un mismo producto:** no se estandariza el producto sino que se adapta a las necesidades y gustos de los clientes.
- **Reducción de las comprobaciones y controles:** se establece un plan de evaluación y control en los elementos de sentido económico.

- **Papel protagonista del responsable del proceso.**
- **Operaciones híbridas:** (Saéz) Las distintas unidades pueden trabajar con un elevado grado de autonomía sin perder las ventajas que aporta la coordinación entre las mismas.

1.2.3. Tipos de gestión

Casassus (1999) expone que los tipos de gestión son una manera de concebir las acciones dentro de una organización a partir de una teoría particular referente a la acción humana, más conocidos como marcos conceptuales. A continuación se analizan los mismos en orden histórico y categorizados mediante modelos determinados: normativo, prospectivo, estratégico, estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional. Cada uno de ellos representa un avance con respecto al anterior.

- **Visión normativa:** Su planificación tenía como fin el crecimiento cuantitativo del sistema, expresando una visión lineal del futuro, este es único y certero. Las personas y sus relaciones están ausentes, proporcionando un nivel muy alto de generalización y abstracción, además de poseer una visión muy vertical del sistema educativo.
- **Visión prospectiva:** El futuro no se explica necesariamente por el pasado, también influyen las imágenes del futuro en el presente y de hecho orientan a la ejecución. Más conocido como el método de los escenarios, en donde estos se construyen a través de matrices de relaciones e impacto entre variables.
- **Visión estratégica:** para poder llegar a cierto escenario se requiere de ciertas normas o actitudes, a lo que se conocerá como estrategia. El modelo Ansoff (1965) “consiste en la capacidad de articular los recursos que posee una organización (humanos, técnicos, materiales y financieros).” Un ejemplo de este es la conocida matriz FODA (Fortalezas Oportunidades, debilidades y Amenazas) . Se habla desde una identidad institucional, situando a la acción humana desde una perspectiva de organizaciones.
- **Visión Estratégico Institucional:** a la visión estratégica se le añade el tema situacional, donde acción, situación y actor conforman un sistema complejo. . Se enfoca a través de redes sistémico causales como proceso para la resolución de nudos críticos en un problema.
- **Visión de Calidad total:** surge la necesidad de hacer visible los resultados de los procesos, con el fin de ver y emitir juicios. Se desarrolla sistemas de medición y evaluación de calidad. Se integra una visión que orienta a mejorar los procesos por acciones específicas. Se la considera como una revisión continua y sistemática de los procesos.

- **Visión de la reingeniería:** Se trata de reconceptualizar y rediseñar de manera radical los procesos. La visión de calidad total sigue tomada en cuenta como un proceso evolutivo incremental, lo que interesa es como el proceso es concebido, lo que conducirá a la acción consciente.
- **Visión comunicacional:** concibe a las organizaciones como “redes comunicacionales manejadas por el acto del habla: manejar adecuadamente, afirmaciones, declaraciones, peticiones, ofertas y promesas.

La aplicación de estos modelos depende del contexto en el que se pretende trabajar. Los contextos se han clasificado en dos categorías de tipo A y B. Se concibe a A situaciones abstractas, determinadas, seguras, rígidas, arriba, homogéneas, unidimensionales, y objetivas. Mientras que B refiere a realidades concretas, indeterminadas, inciertas, flexibles, abajo, diversas, multidimensionales y subjetivas. Ciertamente las realidades de tipo A optaran por trabajar con los modelos normativos y prospectivos de gestión. Las realidades de tipo B optaran por usar modelos de reingeniería y comunicación, ya que su entorno permite acoplar de mejor manera a estos tipos de gestión.

Nuestra realidad es más cercana a los contextos de tipo B, característicos de diversidad y subjetividad por lo que es necesario optar por gestiones de tipo comunicacional y reingeniería de sistemas, donde la importancia reside en las relaciones interpersonales. El problema actual es que las instituciones educativas tratan de llegar a ser contextos de tipo A; homogéneos y rígidos, sin dar cuenta de su realidad. La educación se enmarca en una estandarización de procesos, donde la reflexión y la pedagogía son relegadas a un segundo plano. Por ello la necesidad de cambiar estos conceptos y optar por una visión más cerca de nuestra realidad, con el fin de que el/la docente adquiera visiones y maneras de planificar y solucionar situaciones transformadoras, donde la gestión no solo sea vista como un proceso sino como un cambio estructural en la educación.

1.2.4. Estándares para evaluar el desempeño docente:

Vaillant (2008) describe que los sistemas institucionales ya no pueden seguir basando sus sistemas de evaluación en sistemas sistemáticos y objetivos. Es necesario un proceso de transformación en donde el rol y las tareas de el/la maestro/a cobren otro sentido con el apoyo institucional. “Los mecanismos de evaluación del desempeño de maestros y profesores constituyen uno de los aspectos claves en la gestión de la docencia” (pág.9). Para que esto ocurra se requiere de una definición precisa, una adecuada sistematización, una concepción teórica de partida y un propósito bien definido, sobre el proceso de evaluación. Un modelo de evaluación es un diagrama sobre la realidad, interpretada por un

determinado marco conceptual; el cual jerarquiza ciertos elementos y disminuye a otros. El/la evaluador/a es quien indaga sobre la información de base y la experiencia de el/la docente; sobre sus vínculos con el alumnado, sus colegas y el saber; estrategias que motivan su aprendizaje. El ámbito de la evaluación docente no puede solamente centrar su evaluación en los resultados de los estudiantes.

La evaluación, es un elemento esencial en la formación del docente, el deber de la institución es orientar el desempeño de lo/as docentes, permitiendo monitorear y fortalecer el desarrollo profesional, dando un sentido integral a lo que significa EDUCAR.

Subsecretaría de Educación Básica de la Secretaría de Educación Pública (2010) “Los ámbitos en los cuales se desempeñan los docentes van desde el sistema educativo nacional como institución formal, hasta el aula, pasando por la escuela, el sector, la zona, el estado. Su responsabilidad en cada uno de estas instancias es diferenciada, pues su participación e injerencia es distinta en cada esfera y a ello se debe parte de la complejidad de esta profesión.” (pág.19-20).

Los estándares de desempeño docente conciben al aula como un lugar social, donde los alumnos adquieren los saberes socialmente construidos. Este lugar es complejo, ya que se caracteriza por variedad de eventos y personas provenientes de distintos contextos, de manera simultánea. Mediante estos elementos se configura la práctica docente, los estándares de desempeño son aquellos rasgos comunes a todos lo/as pedagogo/as sobre su práctica docente. Por ser comunes a todo/as lo/as docentes, estos permiten la reflexión, el diálogo colectivo y el compartir significados con los miembros de la comunidad educativa. El fin del estándar de desempeño es el mejorar la práctica docente y promover la reflexión en el proceso aprendizaje-enseñanza, esto podrá ser posible si existe un clima de confianza, apertura, honestidad y transparencia hacia todas las partes implicadas.

Subsecretaría de Educación Básica de la Secretaría de Educación Pública (2010)” Los estándares de desempeño docente en el aula son unidades de información que aluden a una serie de acciones recurrentes, críticas y observables que los docentes realizan durante su trabajo en el aula. Su finalidad es contribuir, mediante un proceso de evaluación reflexiva y colaborativa entre colectivos docentes, a desarrollar juicios evaluativos que promuevan mejora continua de la práctica pedagógica en el aula. “(pág.22)

Se ha escogido a los estándares de desempeño docente referentes a los siguientes ámbitos: legal, del aprendizaje, planificación y liderazgo. Con el objetivo de obtener una visión amplia acerca de cómo evaluar al desempeño docente.

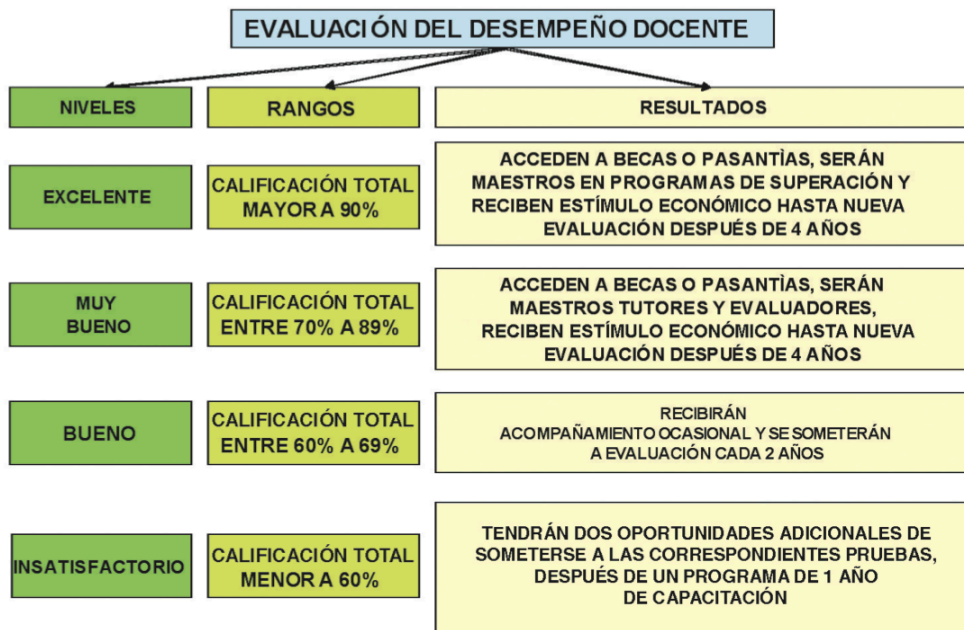
1.2.4.1. Legal.

El Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas expedido en mayo del 2008 por parte del Ministerio de Educación, consta de cuatro partes referentes al sistema educativo a los cuales se evaluara constanding: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional. Sus conceptos están basados en la idea que todas las personas son capaces de mejorar su desempeño, a través del proceso de reflexión de sus debilidades y brindando oportunidades para superarlas como procesos continuos de desarrollo profesional, así como un apoyo psicológico. La evaluación bajo este concepto no pretende sancionar sino estimular el esfuerzo personal o institucional. El sistema de Evaluación se ha de complementar con la rendición social de cuentas, esta última consiste en la entrega transparente de información a la ciudadanía sobre la evaluación.

En cuanto al ámbito del desempeño docente en lo que concierne a la educación pública estatal, existen dos tipos de maestro/as a lo/as que se aplica las distintas evaluaciones; el/la aspirante al magisterio y quien desea mantener su posición en el mismo. El proceso en el caso del aspirante a ser parte del magisterio, consta de una evaluación de conocimientos y una clase demostrativa, obteniendo un puntaje mínimo de 70 /100. En cuanto a el/la maestro/a quien quisiese mantener su posición dentro del magisterio deberá rendir la evaluación docente que consta de dos partes: evaluación externa 50/100 y evaluación interna 50/100. La evaluación interna consta de cinco partes en donde el docente es evaluado por los distintos miembros de la comunidad educativa, sobre 50 puntos; constanding de una autoevaluación, evaluación por parte de los directivos (observación de una clase), evaluación por padres de familia y evaluación de los estudiantes. La evaluación externa se divide en tres partes: pruebas de conocimientos específicos, pruebas de conocimientos pedagógicos, pruebas de habilidades didácticas (clase demostrativa), las cuales serán aplicadas por el Ministerio de Educación.

Los resultados obtenidos en ambas evaluaciones serán calificados mediante los siguientes niveles excelente, muy bueno, bueno, insatisfactorio. A continuación en el siguiente gráfico se detallan las acciones que se tomaran según los resultados obtenidos.

Cuadro 12
Niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente



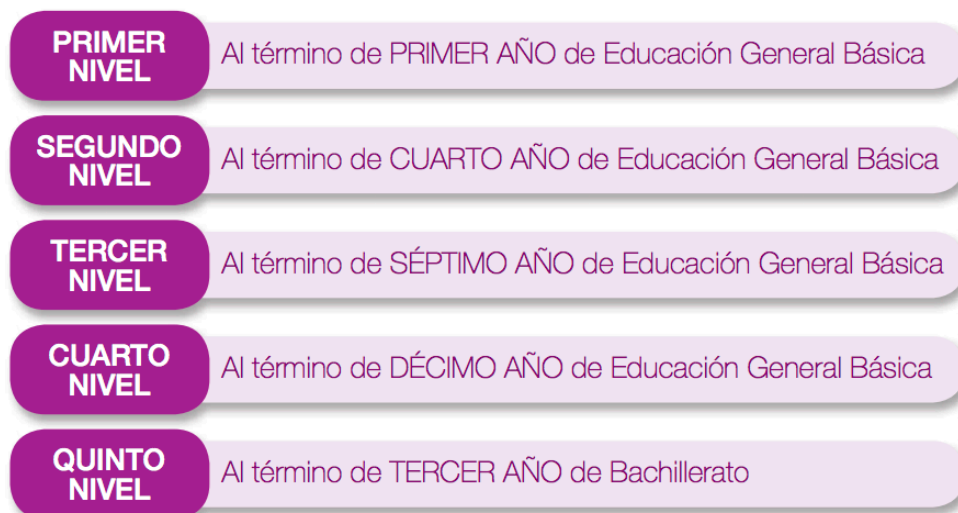
Tomado de (Ministerio de Educación, 2008) pág. 87.

En el caso de los colegios particulares el Ministerio pone sus esfuerzos para que este sistema de evaluación se implemente también a este nivel, con el propósito de regular los procesos de toda la educación ecuatoriana. En el contexto actual existe la necesidad a más de una evaluación adecuada, programas de formación continua para los docentes, debido a que los existentes no abastecen a la demanda. También el implementar una formación científica en donde el/la maestro/a sea un gran investigador/a y pueda formular sus propios supuestos.

1.2.4.2. Del aprendizaje

Los estándares de aprendizaje se definen como Ministerio de Educación (2012) “descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato “ pág.19. El currículo brinda las herramientas para que en cada año el estudiante se aproxime a dichos estándares. Estos están organizados a través de las cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura,

Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales, su grado de complejidad comprende cinco niveles de progresión; los cuales se explican mediante el siguiente gráfico.



Tomado de (Ministerio de Educación , 2012) (pág.19)

Cada estándar está compuesto por tres elementos propios del aprendizaje significativo: desarrollo de procesos de pensamiento (DP), comprensión de conceptos (CC), actitudes y prácticas (AP). Además de estos, dentro de cada estándar en cada área se proponen dominios de conocimiento, Ministerio de Educación (2012)“los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales” (pág.19).

1.2.4.3. De planificación

Los estándares los cuales comprenden esta categoría hacen referencia a

Subsecretaría de Educación Básica de la Secretaría de Educación Pública (2010) a la preparación que realiza el/la docente: del cómo, qué y para qué la clase. Incluyendo a la selección de contenidos y propósitos, el diseños de estrategias didácticas y selección de un mecanismo de evaluación.

-La selección de contenidos y propósitos: hacen referencia a la especificación de contenidos y propósitos a desarrollarse en clase, ¿tienen estos sentido? ¿son claros?.

-Diseño de estrategias didácticas: se especifican o no las estrategias a desarrollar, tiene concordancia con el propósito y los contenidos y hacen posible que estos se logren.

- Selección de mecanismos de evaluación: se especifican los mecanismos de evaluación y se observa la eficiencia de los mismos con respecto al propósito, identificando el grado de avance y logro del mismo.

1.2.4.4. Del liderazgo y la comunicación.

La comunidad escolar por si sola no puede asumir toda la responsabilidad de los logros de aprendizaje, estos deben estar en constante apoyo tanto del Estado como la comunidad a la que se deben, propiciando ambientes sociales protectores de los valores de la escuela y sus miembros. Por lo que se requiere de políticas, programas sociales que orienten a este apoyo.

El/la directora/a aparece como aquella persona imprescindible, quien es el soporte de la escuela; Secretaría de Educación Pública (2010) "sobre él se apoya el colectivo de maestros y la comunidad escolar" (pág.31). Para que lleve a la institución por un camino amigable y sólido se hace necesario enfocar su labor en ocho estándares como propone el texto antes citado. Pero aquellos no son solo parte de la labor de el/la directora/a, son también parte de el/la pedagogo/a quien pretende un cambio en la educación, desde su situación particular.

Secretaría de Educación Pública (2010)

1) Liderazgo efectivo: Genera proyectos colectivos en donde se pueda llegar a acuerdos y producir convicciones colectivas y de unidad. Busca y ofrece el apoyo necesario para cumplir los objetivos previamente planificados.

2) Clima de confianza: crear un ambiente donde exista:

Secretaría de Educación Pública, (2010)"comunicación, cooperación, intercambio, integración y establecimiento de valores como respeto, tolerancia y confianza entre los actores integrantes de la comunidad"pág.34. Creando una comunidad abierta dispuesta a desarrollar aprendizajes organizacionales.

3) Compromiso de enseñar: alienta al compromiso y responsabilidad con el aprendizaje de los estudiantes. Afrontando las situaciones que acontezcan, y tratándolas con honestidad.

4) Decisiones Compartidas: Se incorporan todas las ideas de la comunidad escolar; existe apertura para la escucha de todos los puntos de vista, existen espacios para que estas sean escuchadas y tomadas en cuenta para tomar decisiones.

5) Planeación Institucional: Más que una planificación esta concreta sus acciones, y constata que toda la comunidad la conozca y participe de ella.

6) Autoevaluación: Secretaría de Educación Pública (2010) "comunicación, cooperación, intercambio, integración y establecimiento de valores como respeto, tolerancia y confianza entre los actores integrantes de la comunidad" (pág.42).

7) Comunicación del Desempeño: crea medios en los cuales los padres puedan conocer el avance de sus hijos y espacios donde discutirlos y reflexionarlos.

8) Redes Escolares: busca pertenecer a redes escolares donde estas puedan aprender una de otras.

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

1.3.1. Concepto de estrategias

Según Gross (2008) el concepto de estrategia aparece en la Grecia Antigua cuando los generales griegos tenían que dirigir sus ejércitos, requiriendo el despliegue de distintos recursos, planeación, toma de decisiones conjuntas, siendo estos dos últimos la base de la estrategia. La etimología proviene del título ateniense "estrategos" figura clásica de las personas que lideraban los ejércitos.

Estrategia responde a tres preguntas básicas: ¿**Qué** se pretende conseguir?- Meta, ¿**Cómo**?- los medios o acciones que permitirán alcanzar la meta y ¿**Cuando**?- en qué momento se llevaran a cabo las acciones y en qué período. No todas las decisiones son estrategias ya que lo que caracteriza a estas es que son de carácter relevante comprometiendo un valor significativo de tiempo, dinero y esfuerzo, además la estrategia presupone una orientación a largo plazo y sus decisiones son casi irreversibles.

Por ende los elementos básicos de toda estrategia son:

- a) Las metas y objetivos que se persiguen.
- b) Las políticas y acciones que se emprendan.
- c) La relación entre objetivos y acciones debe estar presidida por la coherencia entre ellas.
- d) Los recursos y capacidades de la organización, que determinan sus fortalezas frente a sus competidores pero también sus debilidades.
- e) El entorno en el que se ubica la organización.
- f) La competencia, es decir, otras organizaciones que persiguen los mismos objetivos. La competencia surge cuando los recursos son limitados y las organizaciones tienen objetivos incompatibles”.

1.3.2. Tipos de estrategias

1.3.2.1. En la gestión legal

Tomaremos como referencia la publicación “Mejorar las escuelas: estrategias para la acción en México” OCDE(2010) donde se proponen factores claves para las políticas públicas en escuelas y sistemas escolares en México, la cual es una realidad cercana a la nuestra.

Para que exista mejoras significativas e integrales se requiere de una estrategia polifacética en donde los elementos del sistema escolar estén interconectados. Como estrategia básica a largo plazo se propone el establecer un OCDE (2010) “(...)reducido número de objetivos claros, medibles y de alta prioridad, enfocados en mejorar el desempeño de los estudiantes, reducir las tasas de deserción, asegurar el “egreso oportuno” y reducir las desigualdades del sistema educativo” (pág. 3). En donde el estudiante sea el centro de la política pública. Proceso que se puede facilitar mediante los siguientes supuestos según **OCDE (2010)**

-“Proporcionar espacios para el diálogo y la comunicación entre todos los actores relevantes;

- Asegurar que los actores y las políticas públicas sigan los lineamientos mediante la coordinación y la distribución de responsabilidades entre los distintos niveles nacional, regional y local, así como asegurar la disponibilidad de recursos y su uso eficaz para que lleguen a las escuelas. Esto puede necesitar la revisión de las estructuras que propondrán las reformas;

- Hacer que haya una concordancia entre la atención dada a la educación, a la formación, al desarrollo y el apoyo a la fuerza laboral de educadores, con las decisiones de políticas públicas y los recursos;
 - Incentivar el desarrollo de la creación de capacidad nacional, regional y local que permita una mejor gestión de las escuelas;
 - Seguir produciendo fuentes fiables de información para la evaluación y la mejora (...)"
- (pág.3)

Una segunda estrategia también prioritaria es la de construir un sistema sólido de selección, preparación, desarrollo y evaluación para los docentes. En donde se exponen ocho recomendaciones mediante la cual la fuerza de enseñanza posea una excelente calidad; estas siguen paso a paso las etapas en la formación del docente.

RECOMENDACIÓN 1: *Producir e implementar un conjunto coherente de estándares docentes.*

RECOMENDACIÓN 2: *Atraer mejores candidatos docentes y elevar la exigencia en el ingreso a la profesión docente.*

RECOMENDACIÓN 3: *Crear un sistema confiable de acreditación para todas las instituciones de formación inicial docente, desarrollar estándares específicos para formadores docentes y establecer mecanismos de control de calidad más sólidos.*

Donde exista una formación inicial donde el/la docente egrese con habilidades y conocimientos suficientes, los cuales se pueden lograr mediante la implementación de estándares de acreditación en donde se aborden, “ entre otros puntos: calificaciones de los miembros del cuerpo docente, proceso inicial de asignación de plazas, su evaluación y promoción; la calidad del currículum y su alineamiento con el currículum de las escuelas; los mecanismos para asegurar un nivel de alta calidad en la enseñanza de los estudiantes. “

pág. 5 La institución también es evaluada con regularidad con apoyo en su proceso de mejora, tomando decisiones básicas como cerrarlas o fusionarlas, con el fin de garantizar una formación de calidad.

RECOMENDACIÓN 4: *Revisar, mejorar y ampliar los mecanismos de diagnóstico que determinan si los candidatos a docentes y los docentes en servicio están listos para enseñar (acreditación docente):* Se necesita de la extensión de el proceso de acreditación constante donde se asegure que el docente cumpla con los estándares requeridos sobre todo los que se relacionan con sus habilidades prácticas de enseñanza.

RECOMENDACIÓN 5: *Abrir progresivamente todas las plazas docentes a concurso y revisar el proceso de asignación de las plazas buscando alinear mejor las necesidades de los candidatos y de las escuelas.*

RECOMENDACIÓN 6: *Establecer un período de prueba para los docentes principiantes, durante el cual habría una tutoría y apoyo intensivos, seguido de una evaluación del desempeño antes de recibir una plaza permanente; crear un equipo de tutores docentes de excelencia para ofrecer tal ayuda.*

RECOMENDACIÓN 7: *Construir un sistema sobresaliente de desarrollo profesional integral que combine las opciones de desarrollo basado en la escuela con los cursos que se ofrecen en el Ministerio de Educación.*

RECOMENDACIÓN 8: *Desarrollar e implementar un sistema riguroso de evaluación docente enfocado en la mejora docente.*

Implementar estrategias en liderazgo instruccional debido a que la mayor parte de los directivos a nivel latinoamericano carecen de formación en planes de mejoramiento institucional .

RECOMENDACIÓN 9: **Desarrollar un marco de estándares profesionales para el liderazgo y la gestión escolar basados en la mejora de los resultados escolares.** Existe la necesidad de crear una estructura organizada y planificada en donde lo/as directivo/as puedan realizar sus distintas tareas con el fin de preparar oportunidades de desarrollo y apoyo para sus escuelas. Para esto se necesita de una definición clara de lo que es ser un líder escolar, necesitando así definir roles y responsabilidades de los mismos; y los propósitos fundamentales que estos deben llevar a cabo.

RECOMENDACIÓN 10: **Profesionalizar la formación, selección y contratación de los líderes.** Diferenciado la gestión del liderazgo, el estado fortalece y brinda los recursos necesarios para la formación inicial y continua de el/la directora/a. Alentando la formación inicial del liderazgo , organizando programas de inducción y garantizando la formación en servicio en donde se implique una formación en el trabajo (con un tutor) con el fin de intercambiar prácticas y técnicas adecuadas. También se requiere de un sistema eficiente y objetivo para encontrar los candidatos convenientes para este cargo el cual este previamente calificado y formado.

RECOMENDACIÓN 11: Crear liderazgo instruccional y capacidad docente dentro de las escuelas y grupos de escuelas, promover que las escuelas trabajen juntas en asociaciones o grupos. Formar grupos de formación permanente en donde se pueda compartir las distintas experiencias y estrategias de los distintos establecimientos educativos, designando líderes en las distintas áreas con el fin de capacitarse colectivamente.

RECOMENDACIÓN 12: Incrementar la autonomía escolar y promover la innovación.

El director tiene que ejercer sus habilidades de liderazgo participando en las decisiones clave de la institución debiéndose al contexto al que esta pertenece.

RECOMENDACIÓN 13: Reducir desigualdades en el financiamiento escolar y establecer respuestas más eficaces a las necesidades escolares.

RECOMENDACIÓN 14: Fortalecer la participación social dando a los consejos escolares mayores responsabilidades en relación a la escuela, y a la escuela mayores responsabilidades en relación a la comunidad

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

En cuanto a la planificación curricular podemos decir que se la define como Peralta Espinoza (2007) (...) una anticipación de las principales acciones educativas que se van a realizar(...)” pàg.96. En cuanto al área Parvularia existen ciertos criterios y procesos básicos necesarios para su planificación, los cuales se abordan mediante tres elementos principales: fuentes , elementos, niveles.

1. FUENTES DE UNA PLANIFICACIÓN- se define como el fondo o el contenido de la planificación. Como está obtiene su sentido, y que objetivos se pretende mediante la misma. Se define mediante tres conceptos:

a) Orientaciones que la sociedad define para la formación de nuevas generaciones la relación que existe con el medio socio cultural.

b) Bases teóricas que han sido consideradas para los fundamentos de tipo pedagógico, psicológico, filosófico, ecológico, religioso, económico, biológico, socio antropoculturales, entre otros.

c)Características, necesidades e intereses de los niños siendo el eje central del currículo.

2. ELEMENTOS DE UNA PLANIFICACIÓN: factores los cuales operan en la planificación.

a) **Objetivos:** Peralta Espinoza, (2007) “ Un enunciado que explicita una intención fundamental que se pretende de una situación educativa, el que necesariamente debe implicar un aporte significativo” pág. 97. Siendo necesario definir las distintas características que delimitan sus alcances o posibilidades.

b) **Actividades:** lo que se espera que el niño realice por si mismo en función de los objetivos planteados a través de múltiples actividades. Toda actividad debe tener significado para quien la realiza, implicando situaciones gratas o placenteras para el/la, favoreciendo una permanente actitud abierta. El hecho que estén en función de un objetivo, abre al posibilidad de múltiples actividades permitiendo ofrecer al niño distintas alternativas.

Criterios básicos de organización de actividades en educación parvularia:

-Tema- contenido adecuado para el educando en donde se integran los diversos objetivos y actividades.

- Los objetos- proporcionar distintos objetos atractivos con posibilidad de elección.

-Los juegos- cuando se introduce un objeto lo importante no es este en sí, sino lo que el niño pueda hacer con el . Otro tipo de juegos son los dramáticos y socio dramáticos en donde se relacionan unos con otros con diálogos y acciones.

-Problemas de resolución práctica- proyectos donde lo/as niño/as puedan vivenciar obstáculos y cuestionamientos.

-Los cuentos.- una fuente importante para realizar actividades, con opción a realizar la planificación cuento eje a partir del mismo.

-Conceptos y nociones básicas- amplios que relacionan al niño con su entorno. El sentido de estos es interiorizado y vivenciado.

c) **Sugerencias metodológicas:** Peralta Espinoza, (2007) “ conjunto de acciones que realiza el educador para que el niño efectúe las actividades planificadas que lo llevan al logro del objetivo “ pág. 118. Las cuales implican una organización de recursos para favorecer los aprendizajes del educando. Los criterios para su selección son básicamente los mismos que para las actividades, y también se encuentran en relación con la modalidad curricular que se haya escogido. A continuación se hace referencia al conjunto de recursos básicos en un preescolar.

RECURSOS HUMANOS- estímulos que dependen que una persona los realice.

Recursos intangibles:

-Actividades lúdicas.

-Lingüísticos: preguntas, cuentos narrados, lenguaje figurado, distintos tipos de rimas.

-Musicales: señales instrumentales, señales melódicas, cantos alusivos

Recursos Tangibles o Materiales: muebles, aparatos de juego grueso, objetos naturales, medios audiovisuales, medios de comunicación sonora, instrumentos musicales, objetos sonoros, de expresión plástica materiales para dramatización, materiales para escenificar, materiales para construcción, juegos de arena y agua, materiales para actividades motoras gruesa, materiales para carpintería y jardinería, materiales para coordinación viso motriz fina, materiales para actividades intelectuales, materiales de ciencias, materiales para matemáticas, materiales de aseo personal.

3. NIVELES DE LA PLANIFICACIÓN- se define a la planificación en cuanto a su cobertura, fondo y forma a nivel general mediante los siguientes criterios:

a) **Características generales de toda planificación:**

-Peralta Espinoza, (2007) “La detección de las características, necesidades e intereses de los niños constituyen el punto de partida de toda planificación” pág. 140.

-La planificación es flexible y ofrece distintas alternativas y posibilidades.

-La planificación es un aporte de todo el equipo donde los mejores aportes son aprovechados.

b) Niveles de planificación en el jardín infantil:

-Planificaciones generales: plan general donde se anticipan los principales objetivos y acciones en un período amplio. En base a la recolección de datos y evaluación diagnóstica.

-Planificaciones parciales: especificaciones de las planificaciones generales. Se señala los antecedentes básicos en los cuales se sustenta la propuesta y se define el sin número de detalles concretos en una planificación.

En lo que concierne a la planificación institucional cabe recalcar que; las cuestiones técnico instrumentales han tomado un lugar preponderante en la acción escolar disminuyendo al hecho educativo en su fundamentación ética y política. Ya que esta debe ser propuesta como una actividad reflexiva donde los sujetos involucren un compromiso ético y social. La planificación no puede ser vista como una formalidad sino como una Dirección General de cultura y Educación (2009)“herramienta propia y necesaria para la gestión curricular e institucional” (pág.11) Por lo que una de las tareas primordiales es la de recobrar el sentido y convicción de esta. Existen modelos de planificación, los cuales a su vez poseen determinadas concepciones y posicionamientos específicos, sin embargo no se puede pensar que cualquiera puede cumplir lo necesario para una educación coherente.

Según el documento antes mencionado se puede agrupar a las prácticas de planificación institucional mediante las siguientes categorías.

- a) *Como encuadre de trabajo:* se reconstruye la historia del establecimiento y se presenta su forma de organización.
- b) *Como respuesta a un problema:* se focalizan en problemas institucionales y estrategias de posible respuesta.
- c) *Como respuesta a una propuesta externa:* propuestas nacionales o provinciales de educación.

Todas estas son necesarias para un trabajo institucional , debido a que se complementan entre sí. Cada institución presenta un proceso distinto en cuanto a estos aspectos, teniendo que fortalecer aquellos que no haya enfatizado. Sin embargo muchas instituciones no han dado la importancia necesaria a los problemas institucionales y en la construcción colectiva de repuestas ante estos. Donde se proponga soluciones comunitarias y no individuales, que incluya la participación de todos los miembros: autoridades, padres de familia, estudiantes, docentes, entre otros. Se concibe al problema como una posibilidad de crear mejoras, una herramienta de aprendizaje colectivo. Las preguntas se reformulan por varias ocasiones y

las distintas miradas llegan mediante el consenso a una producción de conocimiento. En definitiva un proyecto institucional nunca se concluye es una modalidad constante de gestión. Existen sentidos ineludibles al momento de planificar, los cuales no se deben perder en las perspectivas de planeación; Dirección General de cultura y Educación (2009)“(…)el tener como preocupación central a la enseñanza (…)para facilitarla, promoverla, viabilizarla” (pág.15), y que esta no pierda su sentido institucional; las decisiones no pueden ser desde lo individual.

También existe una creciente preocupación en lo que concierne a la trayectoria de cada alumno, cada estudiante pertenece a un contexto histórico subjetivo, el cual muchas veces no se puede acoplar al sistema escolar, y los motivos por lo que esto ocurre son inmensamente variados. Por ende parte de la planificación ha de tomar este punto muy en cuenta con el fin de construir nuevas alternativas para que todo/as lo/as niño/as tengan las mismas oportunidades de aprender y acoplarse al sistema educativo propuesto por cada institución.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Danoff, Breitbart, & Barr (2008) exponen que cuando se considera al aprendizaje como un proceso, es de suma importancia considerar el desarrollo biológico, psicológico, social, emocional e intelectual de lo/as niño/as con los que se va a trabajar; comprendiendo que fuerzas exteriores afectan su desempeño y conociendo a fondo sus diversas necesidades. Nunca se puede olvidar que en cada infante siempre habrá una peculiaridad que lo haga único y subjetivo. El/la maestro/a es aquel que cree en todo/as sus alumno/as y sabe cuán diferentes son los unos de los otros.

Cabe recordar los aportes de Jean Piaget , en donde expresa que el pensamiento de el /la niño/a progresa por ciertas etapas; cada edad se caracteriza por un cierto tipo de pensamiento , forzarlo más allá de este punto puede afectar su deseo de aprender y crecer intelectualmente. También se afirma que el desarrollo intelectual afecta y es afectado por todas las experiencias del niño. Danoff, Breitbart, & Barr (2008) “Las etapas del desarrollo son distintas en cada niño, pero la secuencia es la misma para todos” (pág. 48). Para que exista un adecuado desarrollo del pensamiento debe existir una variedad de experiencias y oportunidades donde el niño experimente, vivencie a través de cosas reales sus propios descubrimientos. Si queremos desarrollar la habilidad de pensar es necesario proporcionar un medio ambiente amigable y cambiante que estimule el desarrollo autónomo e individual.

El/la maestro/a parvulario/a deberá adquirir una gran capacidad de observación y registro del comportamiento de los niños. Se analiza al / la niño /a en sus distintos momentos y circunstancias; cuando está solo, en grupos, en parejas, al principio de la actividad, durante esta y al final, situaciones de rutina, situaciones no planeadas, comportamiento verbal y no verbal. Es sumamente importante crear un registro en donde no se incluya diagnósticos o criterios de valor, más bien descripciones de carácter objetivo. Así mismo crear espacios de autorreflexión del pedagogo/a donde pueda hacer un análisis de su práctica docente; contestando a preguntas como:

Por lo que se propone como propuesta de aprendizaje- enseñanza para la educación inicial, el “PROGRAMA PARA EL NIÑO EN SU TOTALIDAD” en donde se fomenta el desarrollo de forma integral del educando mediante las siguientes características:

- “Considera el crecimiento como un proceso en el que el desarrollo físico, emocional, social e intelectual se desarrollan entre sí.
- Proporciona una variedad de experiencias directas que permiten a los niños tocar, mirar, escuchar, probar y oler cosas en su medio ambiente.
- Proporciona alternativas individuales de experimentación y descubrimiento.
- Utiliza diariamente experiencias y materiales como recursos de aprendizaje. Respeta los intereses, habilidades y aptitudes de cada niño.
- Facilita la continuidad en el aprendizaje a través de experiencias que propician y desarrollan la comprensión.
- Reconoce que el juego es el método propio del niño para conocer el mundo.” pág.60

También este pretende desarrollar el potencial humano a su máximo a través de las siguientes características:

- “Desarrolla habilidades y aptitudes para que los niños obtengan un sentido de suficiencia y de control.
- Propicia la creatividad en los niños y fomenta la autoestima.
- Impulsa y genera relaciones satisfactorias con los compañeros de grupo.
- Aumenta la habilidad de los niños para resolver problemas.
- Los motiva a preguntar y pensar en forma crítica.
- Ayuda a que los pequeños aprendan a controlar sus impulsos sin perder su espontaneidad e iniciativa.
- Encauza los intereses y energías de los niños hacia una actividad constructiva .
- Ofrece apoyo para que los niños se sientan cómodos con sus sentimientos.

- Da oportunidades para que los educandos expresen sus ideas y sus sentimientos de manera creativa.
- Permite el conocimiento y entendimiento del mundo y las personas.
- Genera unión y solidaridad, a fin de que los niños se vean a sí mismo s como integrantes de una cultura compartida en casa, en la escuela y en la comunidad. “pág.61

Es evidente que una propuesta de aprendizaje debe identificarse por estas características, de esta manera se propicia una alternativa educativa en donde el niño recibe una educación de manera integral. Que no pretenda solamente llenar de conocimientos a los niños sino sacar de ellos lo mejor de su ser. Una educación que guíe a nuevo/as hombres y mujeres con pensamientos auténticos y de grandes sentimientos.

Silva (2014) explica que es de suma importancia recalcar la importancia del juego en la educación en general. Actualmente se reconoce al juego como una necesidad vital del niño, así como respirar y alimentarse diariamente y su papel formativo en la educación tradicional. Cuánto facilita al aprendizaje de la/os niña/os, es más fácil, entretenido y enriquecedor, para este/a aprender jugando. Jugar con las letras, significa entrar en el mundo de la fantasía, la irrealdad, del goce, del disfrute y porque no decirlo entrar en la realidad de poder subsanar mi entorno familiar. Entrar en la estancia más agradable que la que posee actualmente. Como dice un pensador y psicoanalítico del juego “el juego es un sustituto de su realidad insatisfecha” tema Psicoanalítico de S. Freud. Además que el juego es una pre imitación, sin este el adulto estaría mal preparado para la mayor parte de sus actos en la vida. La actividad lúdica posee la particularidad de desarrollar instintos útiles para la vida. Sin irse más lejos es necesario sumar que el juego cumple una función vital en el aprendizaje informal o formal como es en la escuela. El infante aprende mejor haciendo y recreándose, que mejor es para el/la que las letras se orienten en héroes o gladiadores del espacio en su fantasía brillante.

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación

La educación reflexiva y revolucionaria empieza en la palabra transformadora y verdadera, que se caracteriza por la interacción entre acción y reflexión, por ello se transforma, es praxis en si misma. Cuando el discurso o las palabras poseen esta cualidad se pronuncia el mundo de una manera auténtica, este retorna al receptor como un hecho problematizador exigiendo un pronunciamiento nuevo y subjetivo. Es así que el líder encamina a la reflexión constante de su discurso, la palabra llena y compromete a un cambio de mundo implicando nuevas realidades.

La palabra verdadera es derecho de todos los hombres y mujeres, teniendo que implicar un encuentro real entre ellos para que sea transformadora. El verdadero dialogo aparece aquí cuando todos tienen la posibilidad de hablar y expresar sus ideas. Freire (2009) "Por esto, el diálogo es una exigencia existencial" pág.99. Que existe primeramente por el encuentro en sí y que no puede ser visto como un relleno de contenidos. No se trata tampoco de una imposición de la verdad , una discusión guerrera o algo similar. El diálogo es un acto creador el cual conquista al mundo liberando a los hombres.

El amor es el elemento fundamental que hace posible un acto de creación y recreación, el pronunciamiento de un nuevo mundo. El amor es valiente y no temeroso, el cual lucha con un compromiso por la liberación de los hombres. La humildad es otro principio fundamental en donde no existen un acto arrogante sino más bien de reciprocidad. En el diálogo Freire (2009) "(...) no hay ignorantes absolutos ni sabios absolutos: hay hombres que en comunicación buscan saber más." Pág.101. La fé en los hombres en que pueden hacer o rehacer, crear y recrear también es parte de la dialogicidad; con ideas críticas y transformadoras. Tanto el amor como la humildad y la fe en los hombres crea confianza y una relación horizontal. Los actos tienen que ir de la mano de las palabras, un testimonio real de lo que se dice, la palabra necesita de su honorabilidad. La esperanza también es un elemento clave en un diálogo, los hombres se encuentran mediante una búsqueda de la transformación y la construcción de la verdad, sintiéndose capaces de concretar. El presente ya no es una adaptación sino que es momento de transformación y criticidad, por ello el diálogo es pensamiento crítico.

De aquí que nace la educación como práctica de libertad. A través de la pregunta que primero intriga al educador y este, a su vez motiva a sus educandos mediante esta. El educador humanista incide en la realidad mediante su acción, problematizando los conceptos con el fin de crear nuevos. Este encuentra los intereses de las personas y los hace parte de una colectividad, dando sentidos de unidad, confianza, y amor hacia un todo.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

El segundo capítulo hará referencia a la metodología que se usara en el proyecto de investigación, haciendo énfasis en aquellos aspectos técnicos, logísticos, metodológicos los cuales lograran llevar a cabo el estudio propuesto referente al desempeño docente.

2.1. Diseño de investigación.

El diseño de investigación se define según Andrade, Iriarte, Herrera, Unda, Guamán, & Quezada, (2013) citado de Hernández (2006) como “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” pág.17 el cual debe responder a ciertas preguntas. A través de este diseño, se conoce qué personas serán estudiadas, cuándo, dónde y bajo qué circunstancia. Siendo su objetivo primordial proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

La investigación propuesta es de tipo cuantitativa, exploratoria y descriptiva, la cual facilitará, explicará y caracterizará, la realidad del desempeño de docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. De tal manera, es posible conocer el problema de estudio como 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.

La investigación desarrollada es de tipo cuantitativa, debido a que sus aspectos son observables y susceptibles de cuantificación, pretendiendo objetividad mediante su objeto. Existen elementos definidos, los cuales se focalizan con mayor importancia en hechos individuales específicos, en este caso los indicadores, más que en elementos subjetivos. El informe presenta también, escalas de valoración para cada indicador, y a su vez para los distintos ámbitos considerados en el desempeño docente. El análisis de la investigación se basa en estas puntuaciones, por lo que cabe resaltar la importancia de los mismos.

El estudio, también se caracteriza por utilizar a la Estadística como herramienta, los elementos del problema son definidos y limitados con claridad y precisión. Los datos se abordan a partir de una separación con el todo, mediante estrategias deductivas. Esta característica puede ser observada en las fichas de autoevaluación y observación, donde los indicadores son claramente definidos y limitados. Al ingresar la información cuantitativa obtenida por los instrumentos del reporte, en las tablas dinámicas de Excell, creando cuadros y gráficos de análisis, podemos visualizar claramente esta característica.

El informe, es exploratorio debido a que el tema; “desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” es poco conocido, y se pretende obtener información para llevar a cabo una investigación mucho más amplia y completa. Se pretende a su vez buscar aspectos fundamentales sobre la problemática tratada, y procedimientos adecuados para elaborar una investigación más profunda. En el Ecuador no existen muchas investigaciones las cuales ahonden en esta temática por lo que, el fin de este informe es arrojar datos importantes que puedan cimentar una investigación más profunda.

Se define a la investigación como descriptiva, porque describe datos y características de una población determinada obteniendo datos objetivos, precisos y sistemáticos. En este caso haremos alusión a dos poblaciones específicas, “ISM KIDS” y “Escuela Luis Stacey”, donde tomaremos datos concretos para analizarlos de manera global. Los datos posteriormente podrán ser usados en frecuencias, promedios y cálculos estadísticos. Se procura investigar situaciones naturales más que crear situaciones experimentales, observando clases comunes y cotidianas de los docentes. No se pretende dar conclusiones o inferencias profundas, su propósito es el de Valdez “iluminar áreas prometedoras para investigación futura”.

2.2. Contexto

Escuela Fiscal de Educación Básica “Luis Stacey”

Es un establecimiento estatal el cual se fundó el 10 de Noviembre de 1978, y en la actualidad ofrece educación a partir del nivel Inicial 1 hasta el Décimo de Básica. A la cabeza está el rector, con un total de 26 docentes para 815 estudiantes. El tipo de educación que se ofrece es la regida por el Ministerio de Educación. Sus docentes mayormente poseen nombramiento. Su infraestructura es un tanto deficiente constando de limitados espacios recreativos, y salones de clase con aproximadamente 40 estudiantes por aula. Los docentes poseen título de tercer nivel en su mayoría, y por lo menos cuatro años de experiencia en el área educativa. La institución se subsiste por medio de fondos públicos y esporádicas colaboraciones por los padres de familia; algunos materiales, cuotas para salidas pedagógicas, entre otros. Se solicita constantemente ayuda a la entidad pública para mejorar las condiciones de educación para los estudiantes tanto a nivel de infraestructura, como de calidad en la docencia.

ISM KIDS

Es una entidad privada, la cual fue fundada en el año 1979, cuyas siglas aluden al Sistema Integral Moderno. El establecimiento ofrece educación a partir del nivel Inicial hasta el

Bachillerato y educación bilingüe en todos sus niveles, consta de la certificación para impartir el Programa del Diploma del Bachillerato Internacional, además del sistema A Beka Book de Pensacola Christian College en todos sus niveles incluyendo el nivel Inicial.

El ISM KIDS es su sucursal enfocada a los primeros años desde Inicial 1 hasta Pre básica, ofreciendo computación, música, expresión corporal, natación, expresión plástica y clubes como asignaturas extras a las requeridas por el Ministerio de educación. En lo que concierne al área cognitiva esta institución ofrece lo siguiente: uso de la metodología Abeka book en Inglés, reconocimiento de vocales y letras del alfabeto en Inglés y español, unión de letras y lectura de palabras, conteo hasta el 50, número numeral hasta el 20, aplicación a la reforma curricular, temporoespacialidad, lenguaje, socioafectividad. En la dirección se encuentra una rectora y 19 profesores para 270 estudiantes. Sus docentes poseen título de tercer nivel, y sus auxiliares son estudiantes de la carrera. Poseen una infraestructura y materiales satisfactorios, ya que sus fondos provienen de instancias privadas.

2.3. Participantes

Las participantes son mujeres de treinta y tres años en adelante, con experiencia mínima de 6 años en el área educativa. Todas poseen título de tercer nivel; y sus instituciones están ubicadas en la zona urbana, trabajan en la modalidad presencial y trabajan con nombramiento en el caso de la educación estatal, y por contrato en la escuela privada.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

En la investigación se hizo uso los siguientes métodos;

Método materialismo histórico:

Este método refiere a lo material como la relación dialéctica entre la existencia humana y su relación con el mundo (los otros y la naturaleza). El mundo se transforma por el trabajo del hombre, creando a su vez relaciones simbólicas que crean cierta cultura y conceptos. En las sociedades capitalistas el hombre enajena y aliena su trabajo convirtiéndose en un producto susceptible de compra y venta, principalmente el obrero.

Al momento de escoger las instituciones donde realizar las observaciones, se tomo en cuenta el modelo económico al cual nuestra realidad representa. Por lo que se pretendió realizarla en dos instituciones opuestas en su condición económica y de clase. Una perteneciente a la clase alta, y otra a la del proletariado según las categorías de Karl Marx.

Con el fin de contrastar ambas instituciones en sus situaciones pedagógicas, académicas, sociales, entre otras.

Método deductivo:

Lo que caracteriza a este, es el proceso de pasar de lo general a lo particular. Se observa a partir de leyes generales o premisas ya elaboradas (características principales de los fenómenos) para posteriormente llegar a conclusiones. Su fin pues es el crear una especie de resumen sobre los datos encontrados.

En el momento de la observación de los docentes, se inicia con una observación de fenómenos generales mediante una ficha de observación, para posteriormente ingresar los datos cuantitativos de manera estadística y crear conclusiones sobre los mismos, en concordancia con los datos arrojados por el instrumento de autoevaluación. Similar proceso se encontró en el cuestionario de autoevaluación, cuando se crearon las tablas dinámicas, frecuencias, tablas y gráficos de análisis.

Método cuantitativo y estadístico:

La investigación desarrollada es de tipo cuantitativo, usa aspectos observables susceptibles de cuantificación los cuales pretenden objetividad mediante el objeto observable. Existen elementos definidos que se focalizan más en los hechos de los individuos, más que la subjetividad de cada individuo. La investigación también se caracteriza por utilizar a la Estadística como herramienta esencial. Los elementos del problema se definieron con claridad, y se limitaron con precisión. Los datos son abordados en separación del todo, por lo que existe una concepción lineal mediante estrategias deductivas.

Al momento en que los docentes como la investigadora llenan los instrumentos de investigación, se valora cada ítem propuesto con una puntuación de 0- 10, con el propósito de organizar la información y analizarla según dichos puntajes. También se hace uso de ambos métodos al momento de insertar las puntuaciones en la matriz de Excel, para definir y delimitar los elementos del estudio, facilitando la organización y la validez de los resultados.

Método descriptivo:

Describe datos y características de una población determinada, mediante la obtención de información objetiva, precisa y sistemática. La cual posteriormente podrá ser usada en frecuencias, promedios y cálculos estadísticos. Se procura investigar situaciones naturales

más que crear situaciones experimentales. No se pretende dar conclusiones o inferencias su propósito es el de Valdez “iluminar áreas prometedoras para investigación futura”.

Al momento que ingresamos los datos en los instrumentos de investigación y en la matriz de Excel estamos haciendo una descripción de datos y características de nuestra población investigada. A más de realizar las observaciones en clases comunes del día a día, sin alterar el aula y su rutina.

Método exploratorio:

El tema de investigación es poco conocido, y se pretende obtener información para llevar a cabo una investigación mucho más amplia y completa. Buscando encontrar a su vez aspectos fundamentales sobre el desempeño docente en el proceso de aprendizaje enseñanza, y procedimientos adecuados para dicho propósito.

En el Ecuador no existen muchas investigaciones acerca del desempeño docente por lo que, el fin de este informe es el de conocer ciertos datos importantes para proseguir con una investigación más detallada. Cuando se realizó el marco teórico carecíamos de conocimiento sobre el tema del desempeño docente y su evaluación correspondiente, razón por la cual se tuvo que investigar basándonos en una estructura compleja, para ahondar en esta perspectiva.

2.4.2. Técnicas

Técnicas de Investigación bibliográfica:

Se realizó una revisión exhaustiva de los temas y subtemas propuestos como marco teórico, a través de libros, documentos electrónicos, páginas web, preguntas a expertos, documentos estatales, entre otros, con el fin de conocer, analizar, y seleccionar aportes teóricos, y crear apoyos teórico conceptuales. Las fuentes bibliográficas se seleccionaron, de manera minuciosa con el objetivo de que estas sean fiables y concisas. Los contenidos elaborados a partir de esta información, fueron trabajados mediante paráfrasis, citas e ideas por parte de la investigadora, mediante resúmenes, mapas conceptuales y organizadores gráficos. Los libros brindados por la Universidad Técnica Particular de Loja en la carrera universitaria de la investigadora, fueron de gran ayuda para elaborar dichos contenidos y seleccionar fuentes fiables de información.

Técnicas de investigación de campo:

Observación: se la considera una de las técnicas más usadas para la recolección de datos. Al asistir a las clases se trabaja de forma discreta con el objetivo que exista la menor interrupción posible, y no alterar la dinámica de la clase. La ficha de observación se llena simultáneamente con el desarrollo de cada periodo de clase.

Encuesta: mediante el cuestionario de autoevaluación se hizo uso de esta técnica. El docente respondía a las preguntas propuestas de forma anónima. También se realizó pequeñas encuestas a los directivos de ambos establecimientos para conocer sobre el contexto de su institución, ahondar en el número de miembros de la comunidad educativa y como esta funciona.

2.4.3. Instrumentos

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión: legal, de planificación, de aprendizaje, de liderazgo y comunicación. Creado por los docentes de la UTPL basándose en los estándares de desempeño propuestos por el Ministerio de Educación y las competencias profesionales de los maestros y maestras en las carreras de ciencias de la Educación. El propósito de este instrumento es el de reflexionar y mejorar la práctica docente. La puntuación es valorada a través de tres parámetros: frecuencia, importancia, nivel de conocimiento.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. Este instrumento así mismo fue desarrollado por la UTPL basándose en los elementos mencionados anteriormente. El propósito de este fue el de identificar la gestión mediante la práctica concreta del docente, lo que ayudará a reflexionar y ahondar conocimientos sobre el mismo. Los ítems serán evaluados según su frecuencia y nivel de desarrollo.

2.5. Recursos.

2.5.1. Talento Humano: docentes, directivos, estudiantes, investigadora.

2.5.2 Institucionales: Escuela Fiscal de educación Básica “Luis Stacey”, ISM KIDS, aulas.

2.5.3. Materiales: transporte, cámara, computadora, impresora, aulas, sillas, cuestionarios de autoevaluación, fichas de observación, esferos, papel.

2.5.4. Económicos: se hizo la inversión de aproximadamente \$100, entre útiles y transporte.

2.6. Procedimiento

1. Seleccionar y revisar fuentes bibliográficas fiables para comprender y analizar la problemática de estudio.
2. Desarrollar temas y subtemas propuestos para el marco teórico, mediante resúmenes, análisis, opiniones, comparaciones, diferenciaciones, organizadores gráficos, entre otros.
3. Acudir a las instituciones educativas y solicitar una reunión con el director o directora con el fin de exponer y autorizar la investigación que se llevará a cabo.
4. Explicar el estudio y su procedimiento, a los docente quienes van a ser parte del mismo. Se presenta los instrumentos de la investigación y se establece un horario para llevar a cabo las observaciones requeridas.
5. La investigadora asiste a los periodos acordados y llena la ficha de observación en el transcurso de la clase. A la vez que toma fotografías cuando existe la autorización pertinente.
6. Agradecer cordialmente tanto a los docentes como a los directivos por su gentil apertura y colaboración.
7. Los datos encontrados en los instrumentos de investigación fueron insertados en la matriz de Excel, logrando tabulaciones y gráficos de los mismos.
8. Se analiza cada gráfico y tabulación correspondiente a cada ámbito, se considera las puntuaciones en general de cada indicador y se hace énfasis en aquellos que presentan los puntajes menores. Se recalca su importancia a partir de una reseña bibliográfica y conclusiones por parte de la investigadora.
9. Se realiza comparaciones entre el cuestionario de autoevaluación y ficha de observación, se compara y analiza, las puntuaciones que otorgan las docentes y la investigadora, creando premisas a partir de dicho proceso.

10. Desarrollar conclusiones a partir de los hallazgos encontrados en las tabulaciones y en la investigación en general.

11. Aportar con recomendaciones y elaborar una propuesta para el indicador con menor puntuación en toda la investigación.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS:ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El siguiente capítulo resumirá los hallazgos encontrados en la investigación, mediante los instrumentos aplicados a los docentes en forma general, creando premisas y recalcando la relevancia de algunos indicadores en los distintos ámbitos investigados. También se realizara una comparación entre la percepción del docente y la del investigador, en el ámbito del aprendizaje-enseñanza y liderazgo y comunicación.

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		74,00	
PROMEDIO		9,25	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal aplicado a las instituciones educativas "Luis Stacey" y ISM Kids.

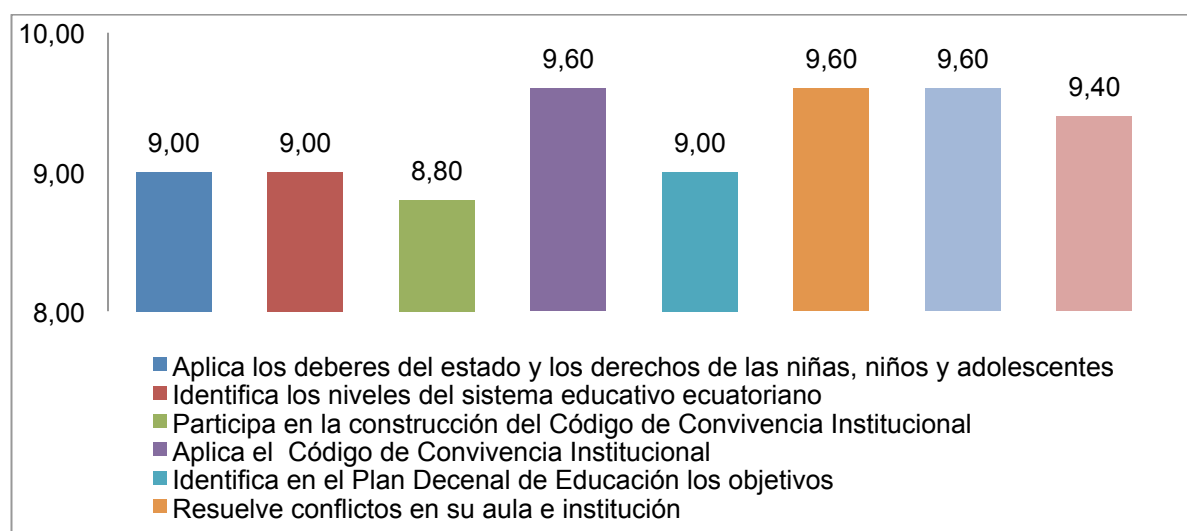


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal aplicado a las instituciones educativas "Luis Stacey" e "ISM KIDS".

Los niveles de frecuencia del desempeño profesional, en el ámbito de la gestión legal se presentan como muy buenos y excelentes, siendo la participación de la construcción del Código de Convivencia Institucional con un nivel de frecuencia de 8.8 , el indicador con menor puntuación.

Se expone en Ministerio de Educación del Ecuador (2013) “Que entre las obligaciones del estado respecto del derecho a la educación, determinadas en el artículo no.6 de la LOEI, consta (...) n) Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos (...) s) Definir y asegurar la existencia de mecanismos e instancias para la elegibilidad de los derechos, su protección y restitución; y, v) Garantizar una educación para la democracia, sustentada en derechos y obligaciones; en principios y valores, orientada a profundizar la democracia participativa de los miembros de la Comunidad Educativa” (pág. 1-2)

Los docentes y las docentes, con una frecuencia de 8.8 expresan una implicación menor en cuanto a su participación en la construcción del Código de Convivencia. En muchos casos la participación activa, por parte ,de los docentes en la creación de este es casi nula, solo ciertos maestros toman la batuta, no tomando en cuenta el criterio de todos los docentes , el cual es un principio claro, cuando ,se habla de una democracia participativa. Las opiniones y criterios de todos los docentes pierden valor, por consiguiente el maestro o maestra se desvincula y pierde compromiso con la Institución Educativa. No cumpliendo con los estatutos expedidos por parte del Ministerio de Educación tal como se lo plasma en la cita anterior.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		75,20	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

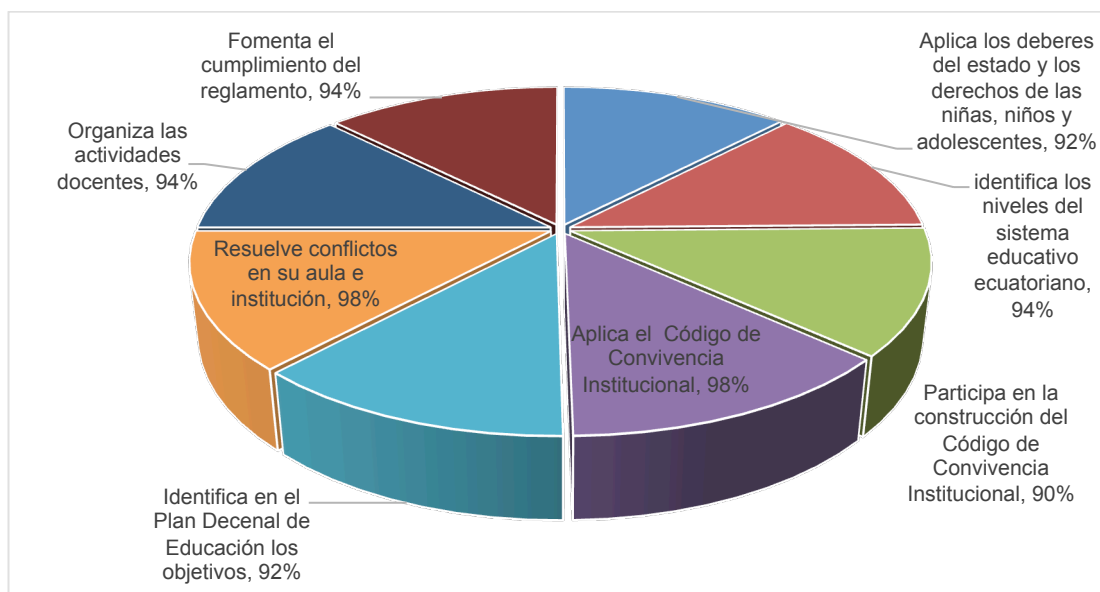


Figura 2. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

El nivel de importancia presente en el ámbito de la gestión legal muestra puntuaciones excelentes, variando desde 9,00 a 9,80 en sus indicadores. El indicador, al cual se ha otorgado menor puntuación, es la participación en la construcción del código de convivencia, presentando un nivel de importancia de 9/10. Si bien es cierto no es un nivel de importancia alarmantemente bajo, pero es significativo con respecto a los demás indicadores. El Código de convivencia posee grandes características Ministerio de Educación (2013) expone que su objetivo es el convertir a las instituciones educativas en espacios de derechos promotores de una cultura de paz. Una de las etapas fundamentales en la construcción de este estamento, es la sensibilización, donde la comunidad educativa reflexiona ante ciertos elementos vivenciales, haciendo que exista un mayor compromiso y participación en la construcción del mismo. Además da pautas para una reflexión conjunta de la realidad de dicha institución, la cual podrá proveer de mejores soluciones ante ciertas dificultades encontradas. El código de convivencia se presenta como una gran oportunidad en la que toda la comunidad se incluye y puede aportar sus ideas, apropiándose de su espacio y comprometiéndose con el.

El segundo puntaje, con menor valor, es el referente a la identificación del Plan Decenal, con un nivel de importancia del 9.2. En el Ecuador a partir del gobierno del Presidente Rafael Correa, han habido cambios significativos en lo que respecta a la Educación, si bien es cierto es un proceso que toma años se pueden vivenciar cambios contundentes. El solo hecho de apuntar UNICEF “a un crecimiento del 0.5% “en la participación del Sector Educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%” (pág.41) reitera la importancia de esta política pública para nuestro país. Además de ofrecer mejoramiento en varios aspectos de la Educación a nivel nacional . El docente o la docente pueden transformar su realidad, primeramente comprendiendo y reflexionando acerca de ella; para posteriormente crear paradigmas que construyan nuevos modelos pedagógicos.

Es primordial estructurar espacios armónicos de convivencia, si bien es cierto que la familia es el soporte base, no se puede disminuir la importancia del aporte por parte de las instituciones educativas en las relaciones sociales, de quienes conforman la comunidad educativa y su participación plena. Por consiguiente, los códigos de convivencia son esenciales en las políticas públicas que lleva a cabo el gobierno central a través del Ministerio de Educación.

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 del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	12%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	12%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	13%
TOTAL		74,40	100%
PROMEDIO		9,30	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

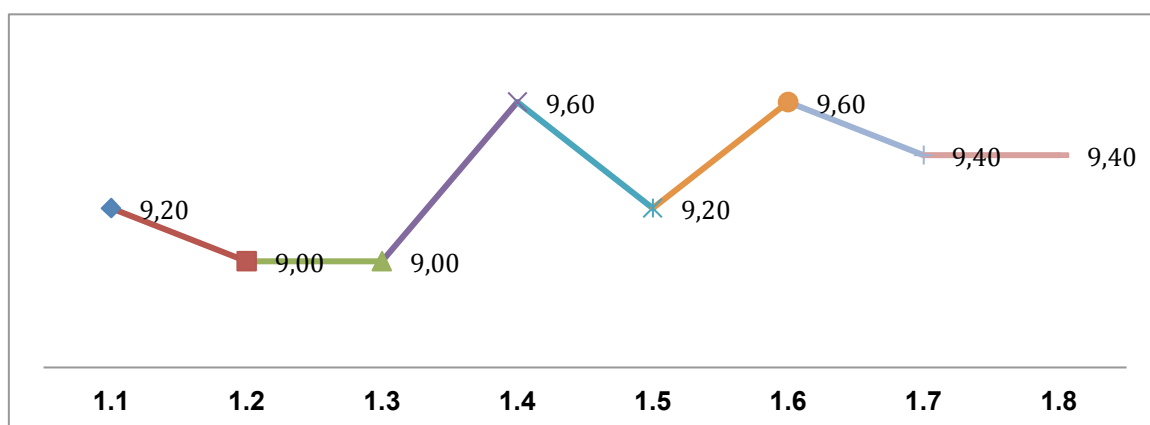


Figura 3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

En cuanto, al nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión docente, podemos visualizar los indicadores como excelentes. Dos de los mismos: la participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional y la Identificación de los niveles del Sistema Educativo Ecuatoriano muestran un nivel de importancia de 9 ,siendo estos valores los menores.

La participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional es el indicador con menor puntaje, en lo que concierne al ámbito de la gestión legal, tanto en su nivel: de frecuencia, importancia y conocimiento. Por lo tanto se puede inferir que, si el nivel de frecuencia es bajo; la necesidad de buscar capacitación e información acerca del mismo (nivel de conocimiento) también bajará, usualmente el ser humano no busca conocer si no existe una necesidad. Al no poseer un conocimiento profundo acerca del tema, la construcción del Código de Convivencia, el docente o la docente no podrá dar un juicio adecuado sobre el nivel de importancia que este tiene. Por tanto, la razón fundamental por la que los niveles de frecuencia, importancia y conocimiento bajen, se debe a una falta de prioridad e importancia por parte de las instituciones educativas en cuanto a este requisito. La institución educativa debe dar significado a la participación colectiva, en la Construcción del Código de Convivencia para que este recobre sentido para la comunidad.

SERPAJ ECUADOR,(2011)“La construcción de códigos de convivencia además de ser un ejercicio metodológico, se convierten en una verdadera propuesta política ya que requiere el reconocer a los y las estudiantes, maestros y maestras, representantes de familia, personal administrativo como sujetos políticos con identidad propia, capaces de decidir y optar, de poner su sello en la construcción del proceso educativo, y porque demanda además la voluntad política de la autoridad para llevarlo adelante lo que significa: en definitiva el ejercicio de transferir poder “ (pág.3)

Es importante identificar los niveles del sistema educativo con el fin de llevar a cabo una planificación elocuente y constructiva para el futuro de los educandos tanto a nivel global como específico. Los niveles antes mencionados al ser parte del Sistema Nacional de Educación, también han de tener como Administración del Sr. Ec. Rafael Correa Delgado, (2012) “(...)finalidad el desarrollo de las capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje y la generación y utilización de los conocimientos, las técnicas, los saberes, las artes y la cultura” (pág. 1).Los Niveles del Sistema Educativo organizan y ordenan al Sistema Nacional de Educación, dando consigo una estructura sólida la cual crea inclusión educativa a todos los sectores de la población ecuatoriana.

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

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

Tabla 4. 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	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		138,40	
PROMEDIO		9,23	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la planificación aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

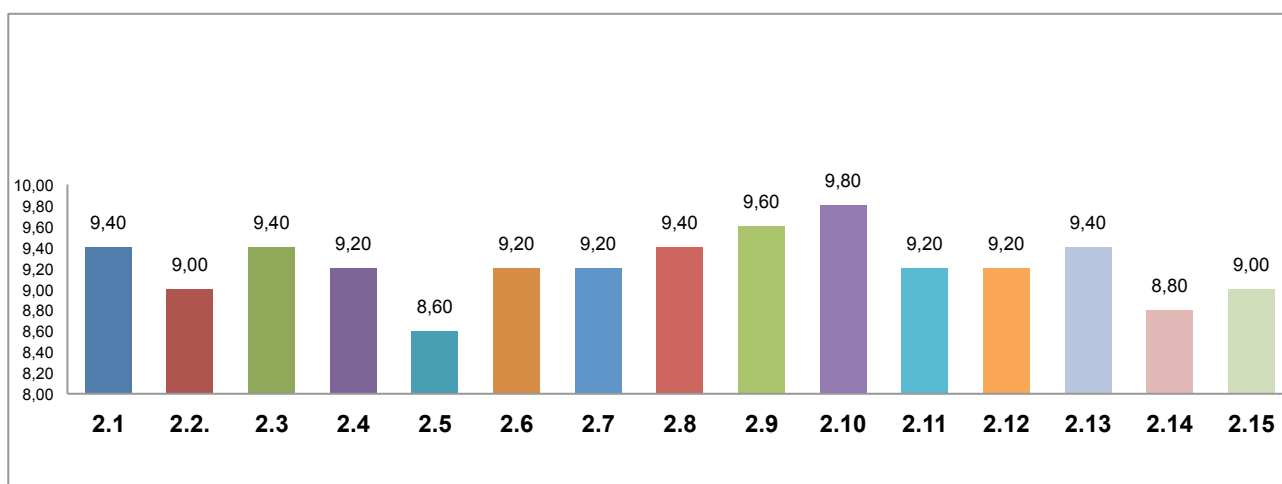


Figura 4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la planificación aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

Mediante los resultados obtenidos, en el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, podemos visualizar que la mayoría de indicadores se muestran como excelentes, con la excepción a los que respectan a la participación en la elaboración de gestión de riesgos y en el diseño de proyectos con fines educativos, los cuales presentan una frecuencia del 8,6 y 8,8 respectivamente, llegando a ser muy buenos pero no excelentes. Se deduce, a partir de estos resultados, que no existe una aplicación continua en lo que respecta a los mismos, tanto a nivel institucional, colectivo, estatal, e individual.

Lo que respecta , a la participación en la gestión de riesgos Asamblea Nacional del Ecuador (2010) expone ” Según los expertos, la vulnerabilidad de las personas frente a estos desastres está directamente relacionada con su nivel de educación, como aconteció en las repúblicas de Haití y Chile” pág.1. La escuela, al estar a cargo de menores de edad, quienes son una población vulnerable ante cualquier adversidad, esta en la obligación de proporcionar programas y proyectos educativos que minimicen los riesgos de fenómenos, los cuales puedan afectar a la integridad de los menores. El Estado, fomenta, proporciona y regula estos planes de riesgo, los cuales son implementados de manera didáctica y reflexiva a nivel colectivo, institucional e individual, con el fin de crear una cultura; como afrontar de manera ordenada, integra, sistemática un desastre natural. Un plan de riesgos es más que un requisito; es un espacio para concientizar, adquirir procedimientos y herramientas ante cualquier circunstancia riesgosa.

Dado que nos encontramos en zonas vulnerables a fenómenos naturales y humanos, la responsabilidad de concientizarnos responsablemente; ayudará a que se aborden temas como su prevención y como enfrentarlos. Con el fin de que sus efectos sean lo menos nocivos posibles, y por sobretodo se salvaguarde la vida y seguridad de los miembros que componen las instituciones educativas.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorporea el PAA	9,40	94%
TOTAL		140,40	
PROMEDIO		9,36	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la planificación aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

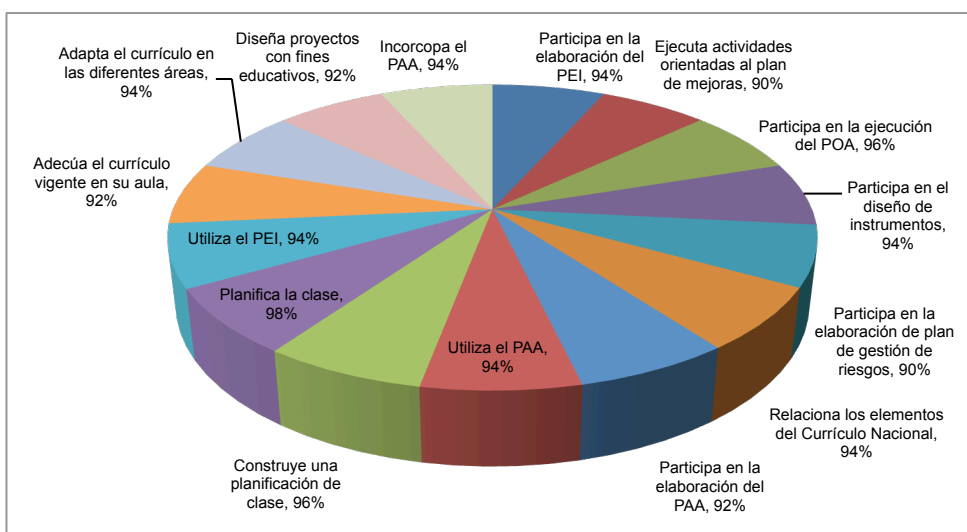


Figura 5. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la planificación aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

Los resultados en cuanto, al nivel de importancia en el ámbito de la planificación del desempeño docente, muestran resultados excelentes, teniendo como puntuaciones menores a los indicadores referentes; a la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras y la participación en la elaboración de plan de gestión de riesgos, ambas con una puntuación de 9. Díaz Vélez propone “La superación en forma permanente” como uno de los principios que rigen a la acción educativa emancipadora. El plan de mejoras se adhiere a esta cualidad, debido a que su objetivo es encontrar posibles soluciones a debilidades encontradas a nivel institucional. Por ello, la necesidad que los docentes y las docentes sean parte de este proceso, en el cual puedan conocer y concientizar sobre su labor educativa; sus alcances y debilidades.

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

Tabla 6. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		139,40	
PROMEDIO		9,29	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la planificación aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

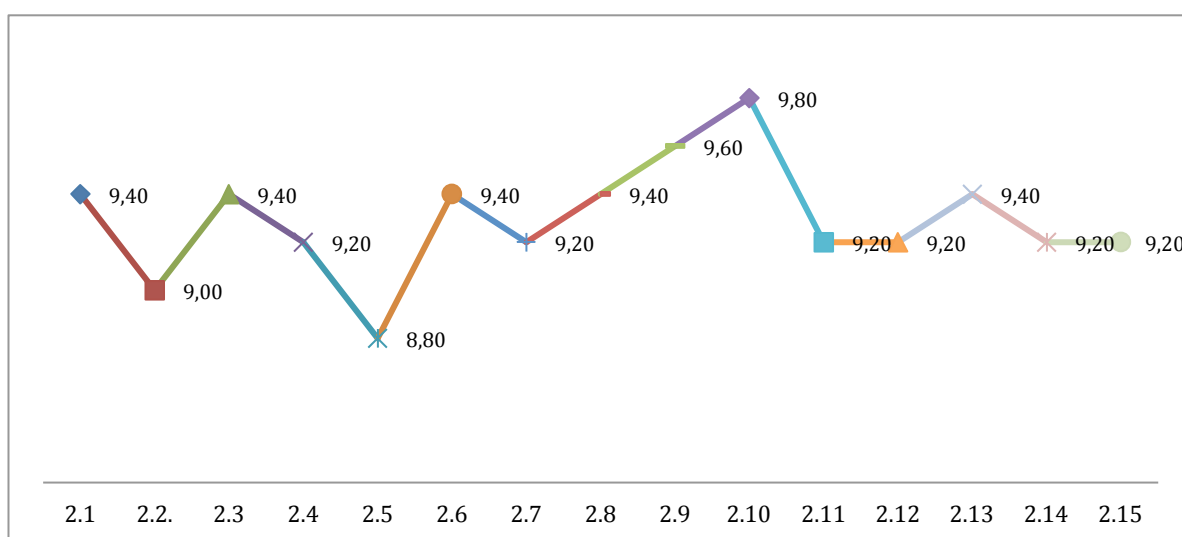


Figura 6. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la planificación aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

En cuanto al nivel de conocimiento en el ámbito de planificación para el desempeño docente, se puede visualizar excelentes resultados, teniendo nuevamente como calificación menor al indicador referente a la participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos con una puntuación de 8.8. El nivel de conocimiento acerca de este particular debe ser excepcional, el docente o la docente es figura de apego y soporte en todo momento para los niños y niñas, mucho más momentos de riesgo o amenaza. La maestra o maestro debe estar preparado e instruido, en como actuar ante cualquier adversidad, ya sea como expone UNESCO (2011) fenómenos naturales o socio naturales. El pedagogo o pedagoga es ejemplo y líder para sus educandos, su compromiso y responsabilidad deben estar siempre presentes en su actuar cotidiano, su misión es resguardar al niño o niña en todas sus instancias físicas, emocionales, vitales.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

Tabla 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección planificación del proceso de enseñanza –aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	98%
	TOTAL	93,20	94%
	PROMEDIO	9,32	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

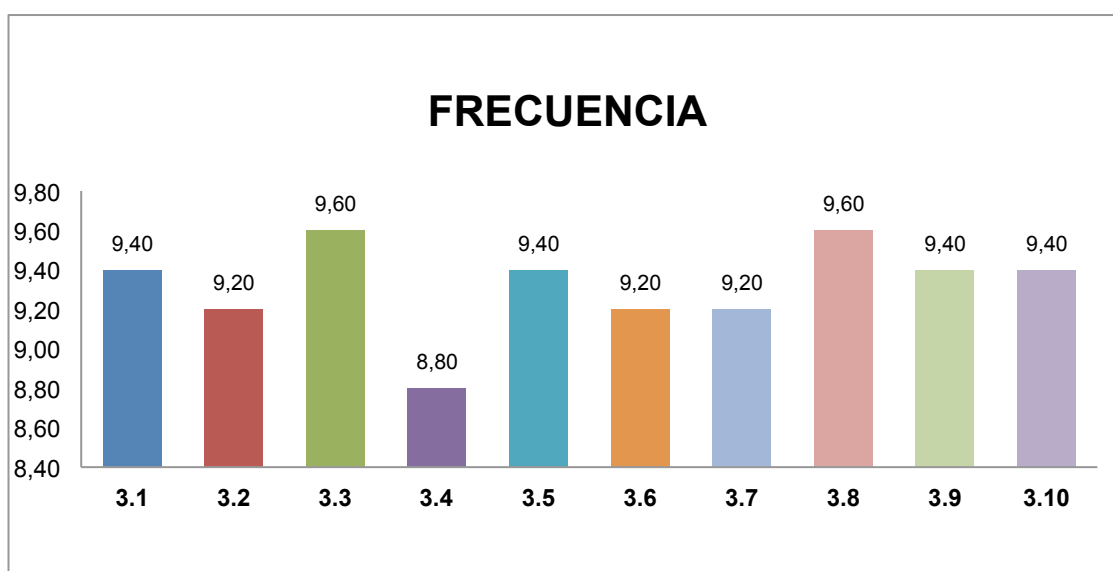


Figura 6. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje, sección planificación del proceso de enseñanza –aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

El nivel de frecuencia en el desempeño profesional es excelente, a excepción del indicador referente, a realizar procesos de investigación educativa el cual presenta una puntuación de 8.8 sobre 10. Según Freire (2009) la acción docente esta mediatizada en la praxis pedagógica donde el docente reinventa y rehace a la educación, el pensamiento y la acción se reconstruyen mediante una relación dialéctica. El docente motivado hacia un cambio de pensamiento y educación: indaga, investiga, descubre, reflexiona, actúa; tornándose un investigador de su propia práctica. Tanto sus inquietudes como las de sus alumnos, son lo que incentivan y sorprenden en su actuar educativo. Montessori M.(2005) expresa que el docente o la docente debe poseer dos condiciones esenciales; que sea entusiasta y que presente a la cultura de un modo elevado. Por ello, se hace necesario que el pedagogo o pedagoga siempre este indagando, verificando y ampliando sus conocimientos para mostrarlos con gran entusiasmo y amor a sus estudiantes. Es él o ella, un modelo para sus educandos, a quienes motiva y aproxima a la investigación, enseña a aprender.

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

Tabla 7. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje, sección planificación del proceso de enseñanza –aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		94,40	
PROMEDIO		9,44	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

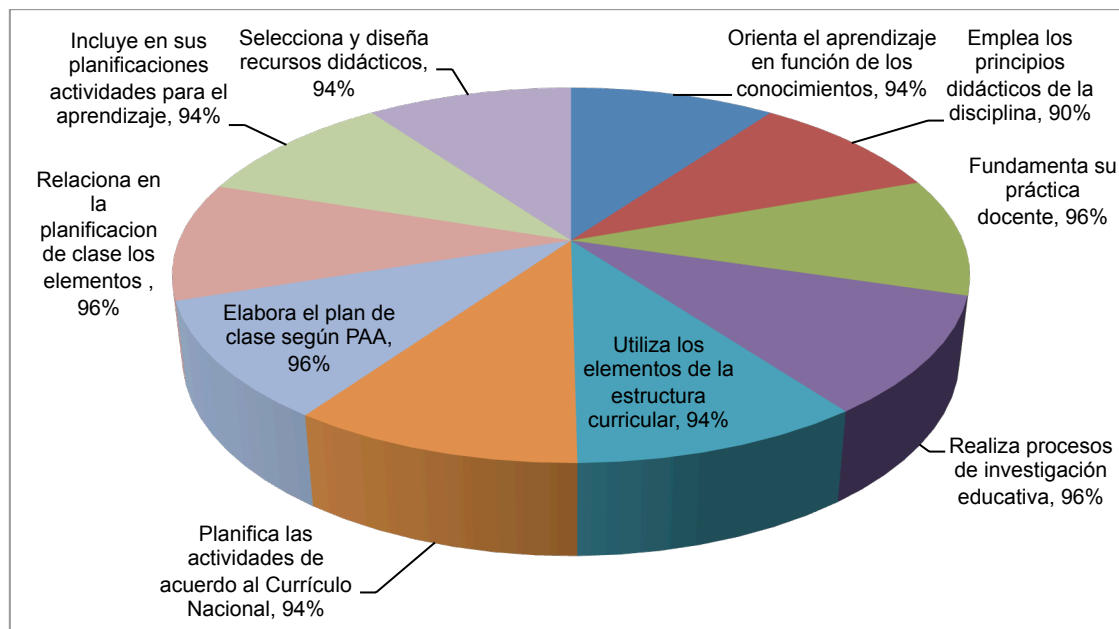


Figura 7. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje, sección planificación del proceso de enseñanza –aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

En relación al nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje se encuentran resultados excelentes siendo el emplear principios didácticos de la disciplina, el indicador con menor puntaje de 9 /10. Montessori (2005)“El niño debe ser ayudado a actuar y a expresarse, pero no debe el adulto actuar en su lugar sin una necesidad absoluta” (pág.15). El docente proporciona al niño espacios y actividades que le produzcan calma, orden y disciplina, incentivando por sobre todo la autonomía y autodisciplina. Establecer normas claras de comportamiento, un adecuado desarrollo de la clase, elementos necesarios que permiten al niño ser cautivado con asombro e interés al aprendizaje- enseñanza. La guía o el guía procede a través de pocas y simples pautas, logrando que el aprendizaje nazca desde el interior, a su vez incentiva al educando a adquirir herramientas que lo o la ayuden a “aprender a aprender”, como la concentración, la independencia, seguridad entre otras.

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

Tabla 8. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje, sección planificación del proceso de enseñanza –aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		93,60	
PROMEDIO		9,36	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

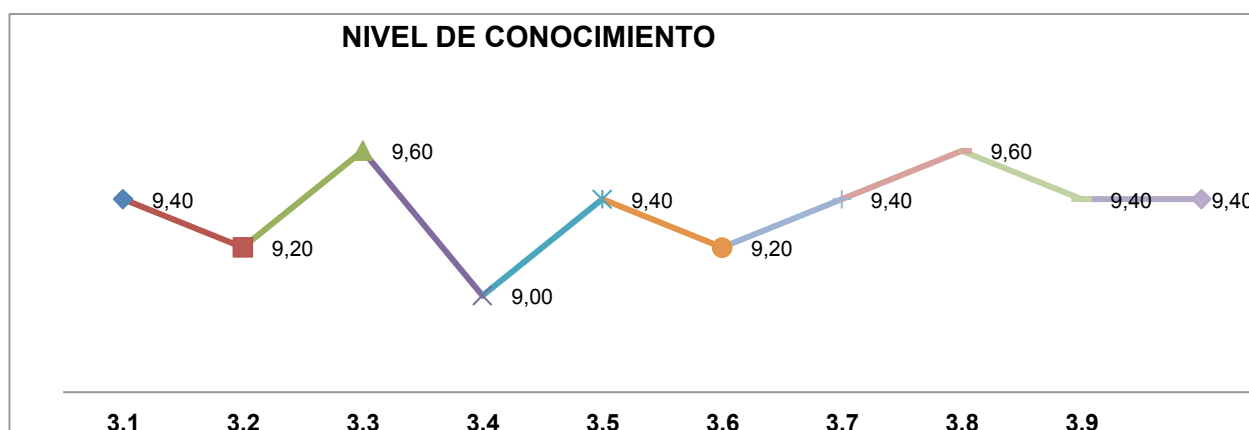


Figura 8. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje, sección planificación del proceso de enseñanza –aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

Nuevamente, en cuanto al nivel de conocimiento el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección planificación del proceso enseñanza- aprendizaje, los indicadores muestran una puntuación de nueve para arriba, teniendo como indicador más bajo a la realización de procesos de investigación educativa con una calificación de 9. Freire (2006)“Aprender precedió a enseñar o, en otras palabras, enseñar se diluía en la experiencia realmente . fundadora de aprender” pág.25 Es este proceso ,el de aprender y enseñar en una dialéctica que se construye día a día y paso a paso. El pedagogo o pedagoga, debe estar abierto o abierta a comprender y conocer distintas realidades y perspectivas, intuir y dar paso a creaciones, pensamientos y no reproducciones. Poseer la característica investigativa, quien no se avergüence de reconocer que desconoce, e indaga para obtener respuestas a las interrogantes que se le presentan en el camino. Siendo un ejemplo para sus alumnos quienes aprenden a explorar y a investigar. La maestra o maestro buscan e inventan varios caminos para llegar a la diversidad de pensamiento y capacidad de los educandos, su misión es la pregunta y reinventar respuestas.

Este es uno de los aspectos mas descuidados en el campo educativo nacional, la investigación ha sido relegada a contados centros especializados, con lo cual se deja al resto de la comunidad educativa sin el acceso a una parte fundamental del proceso educativo. La investigación aporta de manera significativa a la construcción, no solo de nuevos métodos, sino que constituye la base de nuevas teorías y conocimientos que fortalecen y mejoran a las nuevas técnica pedagógicas, acordes a nuevas estructuras sociales.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

Inicio

Tabla 9. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Inicio)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	9,33	92%	93%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	9,67	94%	97%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	9,40	94%	94%
	TOTAL	28,00	28,40		
	PROMEDIO	9,33	9,47	93%	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

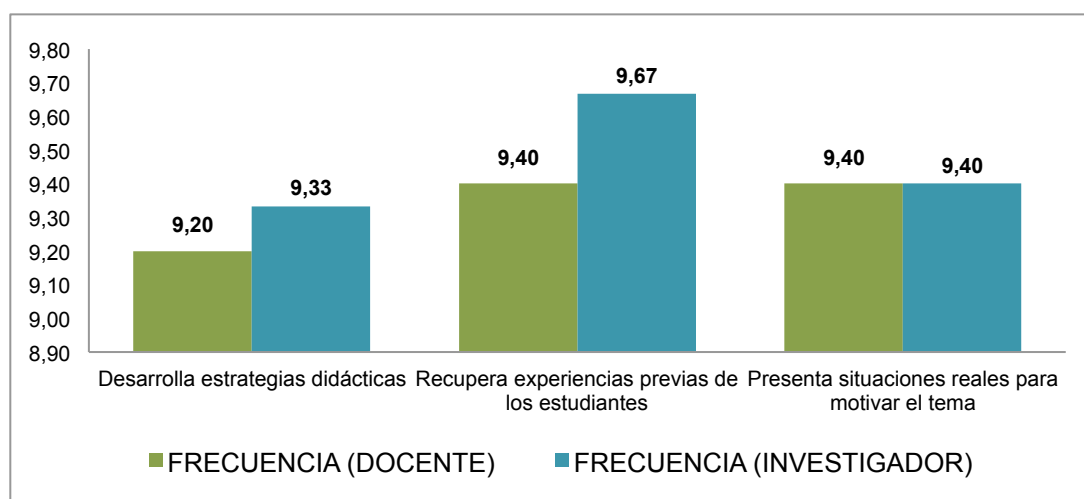


Figura 9. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (Inicio)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

Los indicadores, en cuanto al nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO, presentan resultados excelentes, siendo el indicador con menor puntuación, el referente al desarrollo de estrategias didácticas, tanto para el docente con una puntuación de 9.20 como, para el investigador con una frecuencia de 9,33. Mazarío Triana I., Mazarío Triana A.C. & Yll L. exponen que las estrategias didácticas tienen como objetivo, que el estudiante cada vez, sea más responsable e independiente en su proceso de aprendizaje, a partir de condiciones específicas que permitan el mismo. Es decir, el fin de la enseñanza sería el de “aprender a aprender”, donde el individuo más allá de adquirir contenido en sí, cree su propio aprendizaje significativo, a través de estrategias y herramientas subjetivas las cuales lo guíen a conocer; produciendo criterios y pensamientos propios. Las estrategias didácticas son el incentivo y motivación para el aprendizaje, el educando mediante estas concluye que el aprender distinto, es parte del camino de investigar y redescubrir de forma diversa y auténtica.

Desarrollo

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	9,67	96%	97%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	9,80	94%	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,00	94%	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	9,27	94%	93%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,50	9,40	95%	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	9,47	94%	95%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	9,40	94%	94%
TOTAL		66,10	66,00		
PROMEDIO		9,44	9,43	94%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

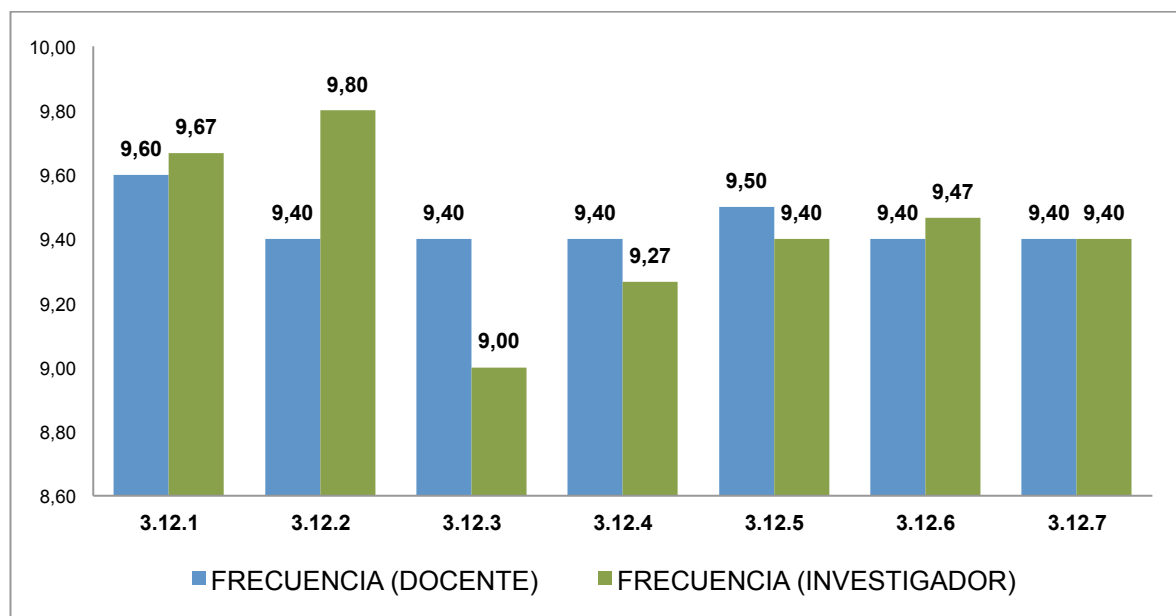


Figura 10. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Desarrollo)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”.

Los resultados obtenidos en cuanto a la 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 se presentan como excelentes, teniendo como puntuación menor 9.4 en varios indicadores en la autoevaluación del docente, y 9 en cuanto a la observación del investigador, proponer actividades alternativas metodológicas. Ocaña Abellan C. (2011) “Es esencial que el alumnado pueda vivenciar una amplia variedad de saberes y experiencias a través de multitud de posibilidades para que cada uno pueda ir definiendo su particular modo de hacer, sentir y vivir”pág.264. El ser humano se caracteriza por ser diverso y auténtico, a un más en sus primeros años, cuando se esta formando socialmente como psicológicamente. Es por ello necesario, proporcionar diversas actividades de aprendizaje, en donde cada individuo se identifique, vivencie el conocimiento, y este se convierta en auténtico y subjetivo. Cada niño es un pañuelo de posibilidades y situaciones, quien necesita ser escuchado y entendido en su momento individual.

EVALUACIÓN

Tabla 11. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	8,87	94%	89%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	9,27	94%	93%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	8,87	92%	89%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	9,40	92%	94%
	TOTAL	37,20	36,40		
	PROMEDIO	9,30	9,10	93%	91%

desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Evaluación)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

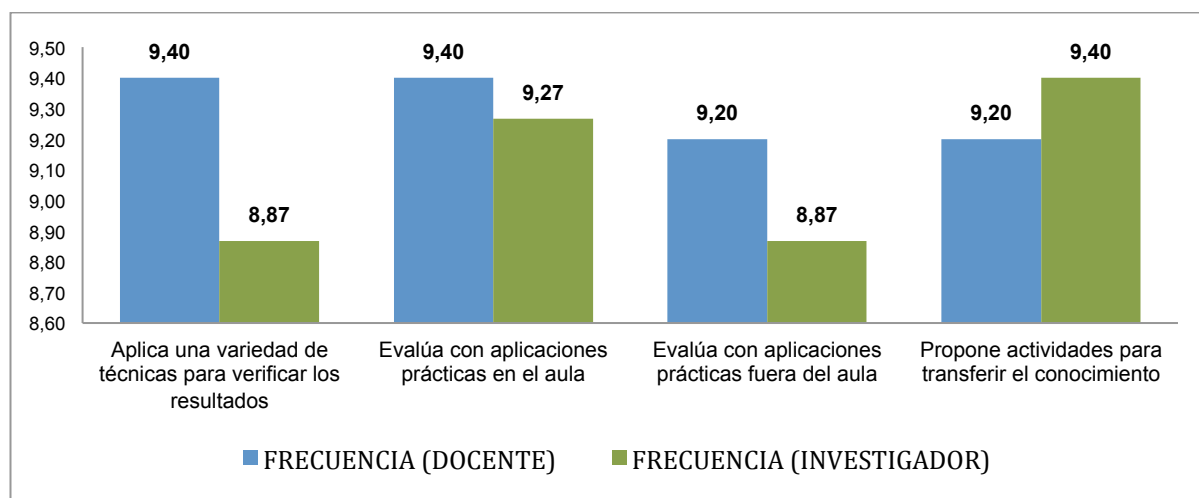


Figura 11. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Evaluación)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

Los indicadores muestran resultados excelentes en el nivel 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. Siendo el puntaje menor 9,2 para el docente y 8.87 para el investigador en el indicador referente a aplicaciones prácticas fuera del aula.

Rioseco y Romero "(...)Sin embargo, junto a la necesidad que el alumno adquiera o construya los conceptos científicos correctamente, está la necesidad de despertar en el alumno el interés por aprender esos conceptos científicos. Si no existe el interés, la estructura afectiva sería desfavorable, en cierto modo negativa, y estaría bloqueando la posibilidad de anclar correctamente el nuevo conocimiento con los conceptos ya existentes en la estructura cognitiva. "(pág.6)

Es por ello necesario contextualizar el proceso educativo, donde el individuo cree conexiones con su conocimiento previo y los conceptos nuevos, apropiándose y aprehendiendo su propia enseñanza. La pedagoga o el pedagoga contextualizan los contenidos en situaciones o contextos lo más cercanos a la realidad, donde el educando verifique la relevancia del mismo. De esta manera los nuevos conocimientos, se usan comúnmente con claridad y autenticidad, cambiando en la cotidianidad, y tomando forma única en el saber del estudiante.

Vemos que los esfuerzos efectuados por los docentes como por las instituciones, contribuyen no solo a crear estrategias didácticas, sino también a que principalmente involucran cada vez con mayor frecuencia, al estudiante dentro de las estrategias de enseñanza, las cuales los hacen ser participes de manera independiente y responsable de su rol en el proceso educativo. El tener claro que el proceso de enseñanza-aprendizaje, es una actividad compartida, llevada a cabo bajo parámetros de planificación, sin duda dará los resultados deseados.

VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,33	9,47	93%	95%
3.12	DESARROLLO	9,44	9,43	94%	94%
3.13	EVALUACIÓN	9,30	9,10	93%	91%
	TOTAL	28,08	28,00		
	PROMEDIO	9,36	9,33	94%	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

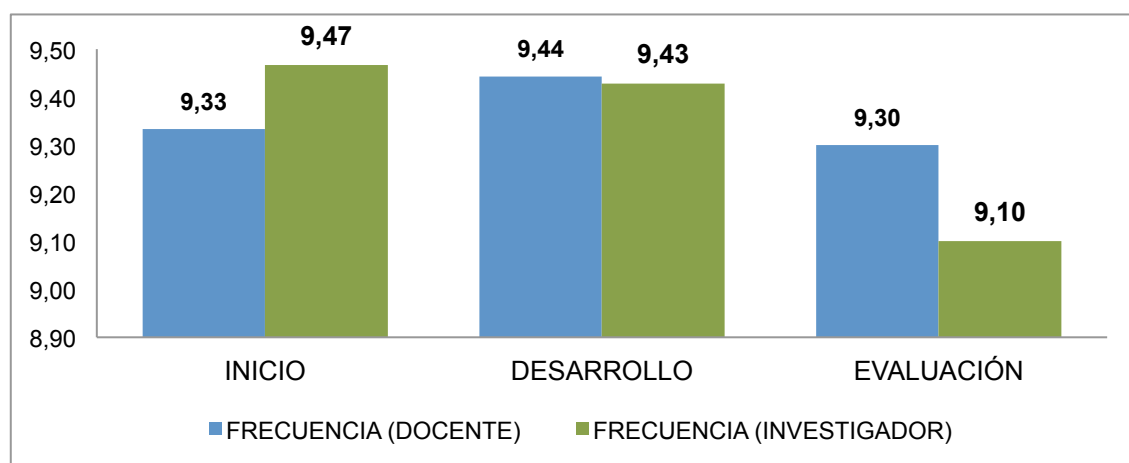


Figura 12. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Visión Global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

Las puntuaciones, en el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección la ejecución del proceso aprendizaje-enseñanza son excelentes, la puntuación más baja para el docente como para el investigador, es la EVALUACIÓN, con puntuaciones de 9.3 y 9.1 respectivamente.

Gianbuzzi (2012) "La evaluación debiera ser un medio para conocer, compartir y entender, este maravilloso proceso de enseñar y aprender el cual nos permite trascender en la otredad aceptando la diversidad."

La evaluación debería ser entendida como un momento subjetivo y colectivo, donde la comunidad educativa se evalúa y reflexiona, en cuanto a su participación en el accionar educativo. Comprendiendo y compartiendo, los aciertos y desaciertos de estudiantes, maestros, autoridades, familias, formando una verdadera colectividad, cuyo fin es transformar la realidad. El/la docente evalúa su accionar educativo, reflexiona en su práctica docente y crece intelectualmente, profesionalmente, y por sobre todo humanamente. Es necesario también que otra persona proporcione una visión del/la docente recordemos que Montessori (2005) "La opinión de otro vence el orgullo individual (...)Tenemos que educarnos si queremos educar" pàg.31.

3.3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

INICIO

Tabla 13. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Inicio)

N° DEL EM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	28,40	
	PROMEDIO	9,47	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

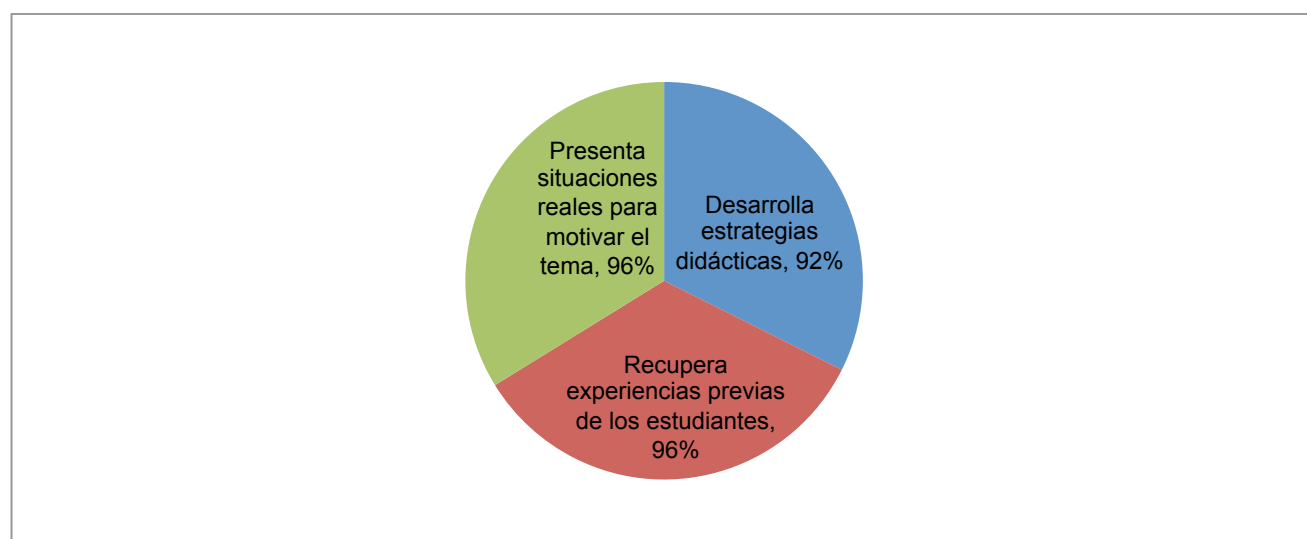


Figura 13. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Inicio)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

En el nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Inicio), los indicadores presentan puntuaciones excelentes, siendo el desarrollar estrategias didácticas, el indicador con menor puntuación 9,2/10. Danoff, Breitbart y Barr (2008) exponen que debemos recordar que la edad de los niños influyen en el aprendizaje y como estos comprenden el mundo, es por ello necesario determinar primordialmente el estadio por el cual el infante esta cursando.

Recordemos que un estadio precede al estadio posterior, según la teoría de Jean Piaget, para proseguir con la siguiente etapa es necesario que el infante satisfaga sus necesidades en la etapa anterior. Las estrategias deben estar adecuadas a los mismos, donde los períodos puedan ser desarrollados a plenitud. Sin embargo, como una visión general; el proceso de conceptualización en los niños pequeños se lleva a cabo por variedad de experiencias directas en las cuales el o la infante puedan; manipular, explorar, experimentar con, elegir, igualar, comparar, clasificar, agrupar, preguntar, oír de, hablar de. Recordando que los niños aprenden repitiendo, a través de actividades que les resulten atractivas, además descomponen ideas y construyen otras nuevas, cuando recrean y juegan.

A partir de esta investigación podemos concluir, en cuanto a este aspecto, que si bien la experiencia que adquiere el niño en la relación cotidiana con el otro, lo vincula a las normativas conductuales que están establecidas en sociedad, los métodos pedagógicos tienen el rol de fortalecer el conocimiento y los saberes en los estudiantes. Por lo que el/la docente tendrá que estructurar métodos creativos, que haga de la educación un espacio donde educandos y educadores sientan que están aportando a un mejor futuro en la sociedad.

DESARROLLO

Tabla 14. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Desarrollo)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	66,80	
	PROMEDIO	9,54	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

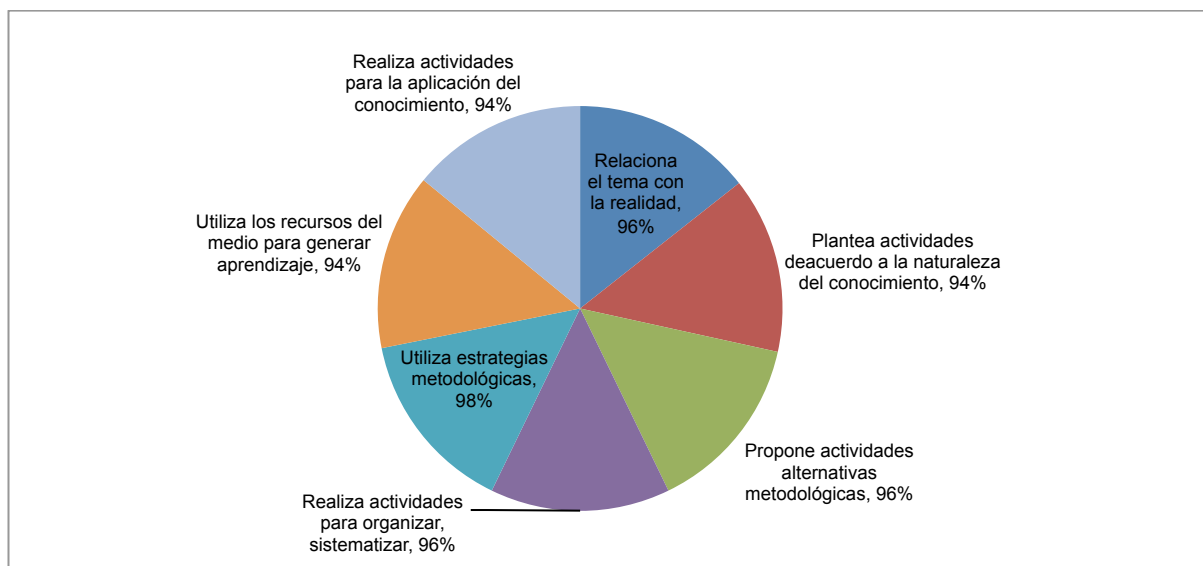


Figura 14. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Desarrollo)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

Los resultados obtenidos en, el nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente , sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Desarrollo) son excelentes, siendo 9.4 el menor puntaje en tres indicadores; plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, utilizar los recursos del medio para generar aprendizaje y realizar actividades para la aplicación del conocimiento.

Flórez (2005) señala que el conocimiento es un proceso dinámico, el cual pasa por tres momentos. El primero es el conocimiento vulgar, y espontáneo, sin dificultades ni obstáculos, en un segundo momento, aparece el asombro produciendo interrogantes y finalmente surge la reflexión, el obstáculo desconocido se clarifica y se afirma, en la actividad autoconsciente y reflexiva; se emite un juicio y un predicado a lo incógnito.

Es por ello necesario el impartir el aprendizaje desde la cotidianidad y desde la realidad más cercana, contextualizar el concepto desde el diario vivir. Dando sentido y relevancia al aprendizaje, donde la escuela recobre el sentido para sus alumnos, los estudiante encuentran en ella un lugar de curiosidad, magia y descubrimiento, no una obligación o norma social a la que se debe cumplir, un lugar en el cual se disfruta el conocer y cuestionar.

Por lo que se concluye, que el conocimiento parte de las dudas y preguntas que se expresan desde el sentido común. Dicho esto no se puede desmerecer los conocimientos adquiridos en la cotidianidad y los saberes populares tradicionales, estos aportan a que los espacios educativos sean lugares donde docentes y estudiantes sientan deseo por ser parte de la comunidad educativa.

EVALUACIÓN

Tabla 15. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Evaluación)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	36,80	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

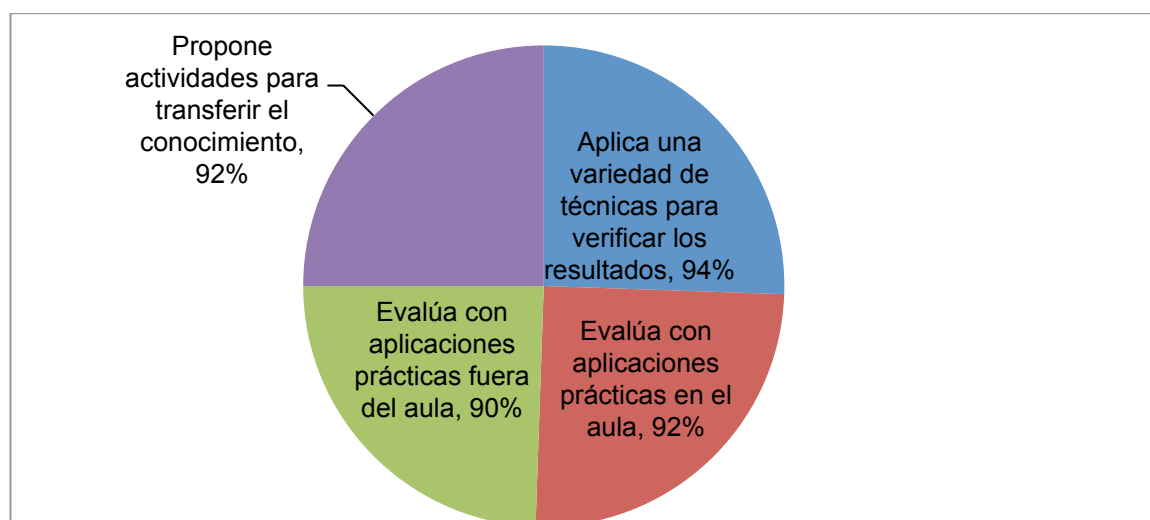


Figura 15. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Evaluación)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

Los resultados en cuanto, al nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Evaluación) muestran puntuaciones excelentes, siendo 9 el menor puntaje sobre el indicador aplicaciones fuera del aula.

UNESCO “Las experiencias fuera del aula también mejoran el aprendizaje al proporcionar a los estudiantes la oportunidad de practicar sus habilidades en la investigación, el análisis de valores y la aclaración y la resolución de problemas en situaciones cotidianas.” Este tipo de actividades poseen grandes ventajas, el conocimiento recobra un mayor sentido y contextualización, además de motivar a los alumnos a la investigación y descubrimiento.

Los estudiantes muestran mayor interés a lo real y palpable, que a los conceptos y contenidos solo dichos. El pensamiento abstracto se construye por medio de lo real, visual y sensible. Para que esto suceda, se necesita de una planificación exhaustiva, donde se pueda visualizar claramente los objetivos de las actividades que se llevaran a cabo. A la vez también, es necesario hacer una introducción sobre la práctica de campo antes que esta se haya realizado, y un estímulo posterior a este donde se refuerce lo aprehendido.

Es importante que lo teórico se lleve al campo práctico, y que mejor que el estudiante experimente los conocimientos adquiridos en espacios en los que se identifique y sienta que son parte de su realidad. Si bien es cierto, lo empírico cuenta y mucho en los procesos pedagógicos, sin olvidar llevar a cabo una planificación, la cual contenga métodos que estimulen tanto a docentes como estudiantes.

VISIÓN GLOBAL

Tabla 16. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Visión Global)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,47	95%
3.12	DESARROLLO	9,54	95%
3.13	EVALUACIÓN	9,20	92%
	TOTAL	28,21	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

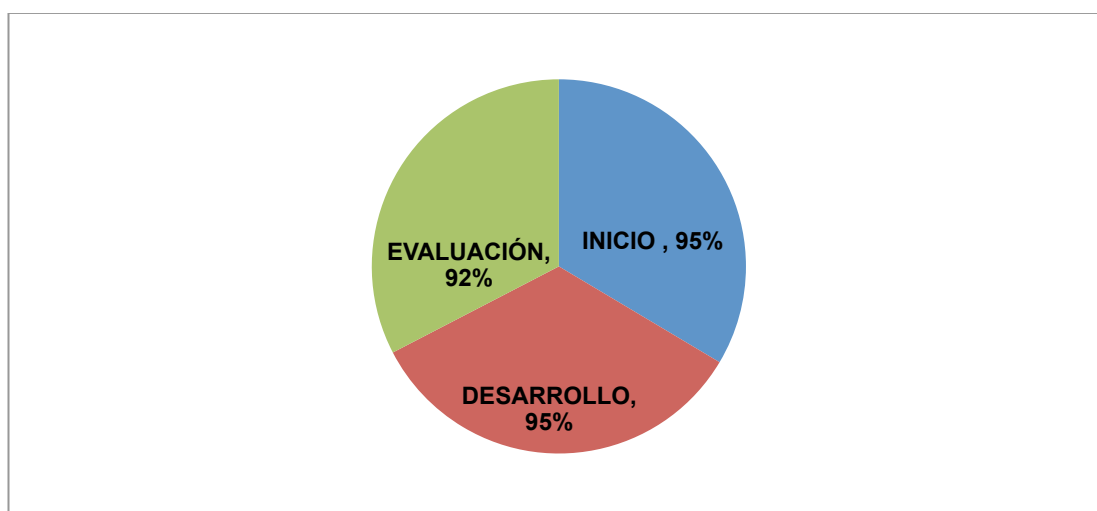


Figura 16. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Visión Global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

En el nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje(Visión Global). Se perciben puntuaciones excelentes, presentando a la Evaluación con el puntaje menor de 9,2 /10.

Cabrerizo J. y Castillo S.(2009) son de opinión que la evaluación debe ser considerada como un proceso dinámico, abierto y contextualizado en un periodo determinado, no es un momento aislado y estático. A la par debe seguir varios pasos, iniciar con la obtención de información, para posteriormente emitir juicios y tomar decisiones. La evaluación se expone como un instrumento de acción pedagógica, el cual pretende, por un lado adaptar la actuación educativo-docente a las características educativas de los educandos, y por otra comprobar o determinar si se han conseguido las finalidades y competencias básicas. Por tanto esta debe ser individualizada y contextualizada en cada circunstancia subjetiva. Ambos campos, cuantitativos y cualitativos deben fusionarse, con el fin de que exista una aproximación más cercana al contexto y proceso de aprendizaje de cada estudiante. Así como también, el docente o la docente necesitan de una evaluación de su acción educativa, midiendo sus alcances y debilidades.

La evaluación es importante, si es aplicada como herramienta que permite establecer parámetros de desempeño por parte los educandos y educadores, fortaleciendo la acción educativa. No como un método punitivo que mantiene a los actores en zozobra permanente ante la posibilidad de fracaso. Por lo que cabe desarrollar este elemento del acto educativo con suma responsabilidad y sensibilidad, debido a que las personas actúan de distinta manera ante los procesos evaluativos.

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

INICIO

Tabla 17. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Inicio)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	TOTAL	28,20	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

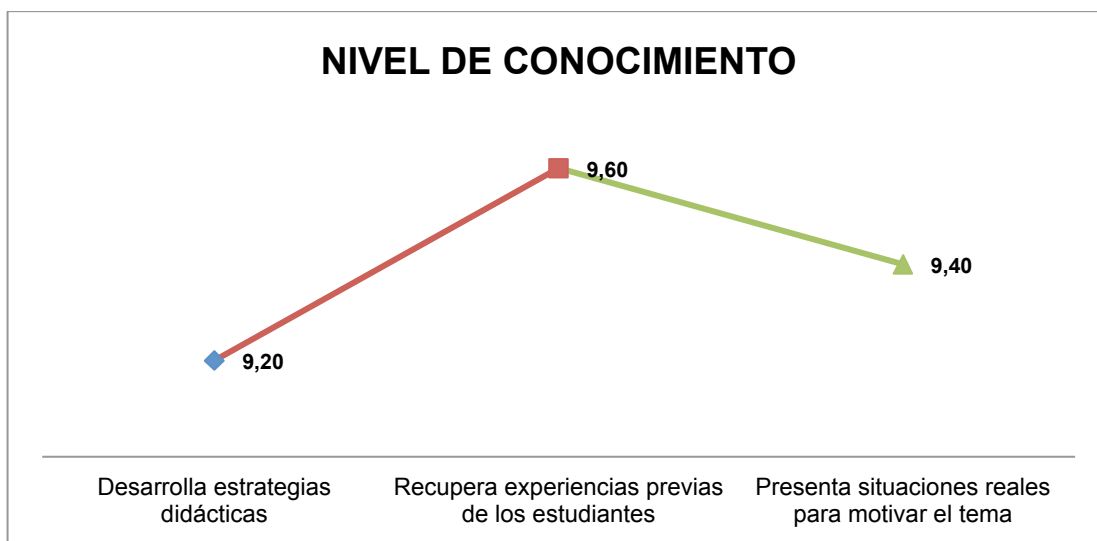


Figura17. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Inicio)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS”

En cuanto al nivel de conocimiento en la ejecución del proceso de enseñanza –aprendizaje en el INICIO de la clase, podemos ver excelentes puntajes, siendo 9,2 la menor puntuación en el indicador, desarrollar estrategias didácticas.

Algunas estrategias didácticas globales en educación infantil las hemos encontrado en el siguiente texto Ministerio de Educación - Presidencia de la Nación(2011) trascendentes para recordar. Uno de los pilares fundamentales en la educación infantil, es el darse cuenta que el maestro es una persona de suma importancia para el infante, ya que este último, encuentra en su guía una figura de apoyo, seguridad, afecto y sostén en todo momento. Es por ello necesario el participar en expresiones mutuas de afecto que permitan la empatía afectiva, brindando seguridad y confianza. Otra estrategia es la de presentar los contenidos didácticos de forma globalizada, con el fin de que el niño contextualice el aprendizaje y estos sean más cercanos a sus situaciones reales. El juego también es uno de las estrategias más importantes en la educación infantil, debido a que posee un gran valor cultural, además de significativos dominios de conocimiento. Trabajar en pequeños grupos con actividades distintas es también, una estrategia muy enriquecedora; fomenta los valores de cooperación y amistad, además puede ser un momento donde el docente o la docente pueden interactuar con sus alumnos de manera más personalizada. Armar escenarios para el desarrollo de actividades, experiencias directas con el ambiente, conformando lazos de confianza entre niños, docentes y familias.

Ya nadie puede poner en duda la importancia del docente en la formación de los estudiantes, su ejemplo será asimilado como modelo a seguir por los educandos. Por lo que el/a educador/a tendrá que aportar no solo su conocimiento, sino todas sus aptitudes que aportan a mejorar la calidad del modelo pedagógico, dentro de las cuales se encuentran las herramientas que vinculan a unos con otros; que estimulan lazos solidarios y sobre todo valores éticos antes que competitivos.

DESARROLLO

Tabla 18. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Desarrollo)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	65,80	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS

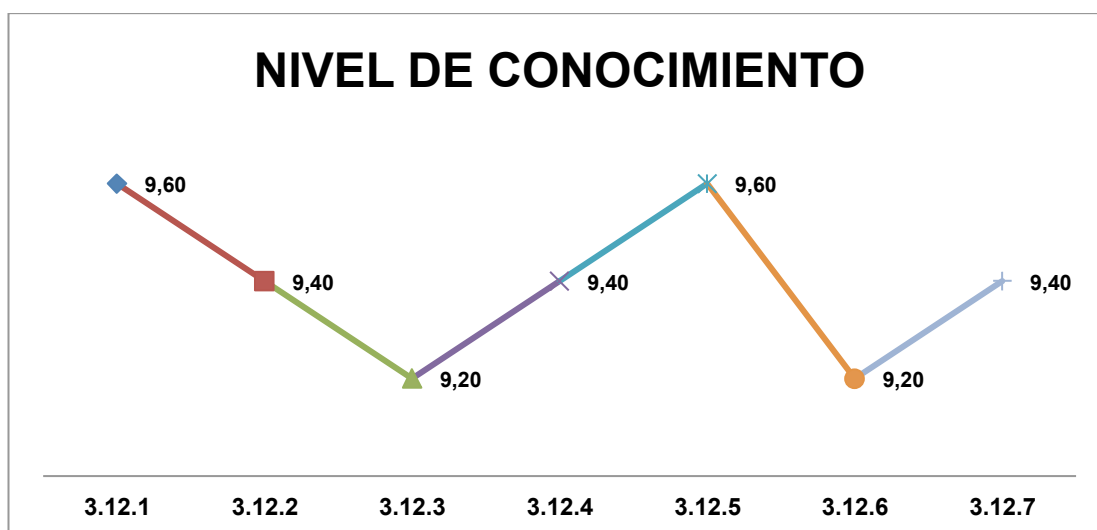


Figura 18. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Desarrollo)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS

En cuanto al nivel de conocimiento que los docentes indican sobre el proceso de enseñanza aprendizaje al momento del desarrollo, muestran resultados excelentes; siendo 9.2 el puntaje con menor valor, referente a dos indicadores, proponer actividades alternativas metodológicas y utilizar los recursos del medio para generar aprendizaje.

Peralta Espinoza (2007) es de opinión que el principio de realidad, es parte de los principios educativos, con los cuales un currículo parvulario debe contar. Este momento inicial en la educación del niño, es una de sus primeras experiencias fuera del hogar, por lo que este tendrá que ser lo más familiar posible y ser desenvuelto con la misma naturalidad y vitalidad con la que se encuentra en su vida diaria. Las actividades deben ser sencillas, naturales, las cuales no se enfoquen en su formalidad sino en el significado afectivo que estas puedan tener para ellos. Los objetos del entorno natural como: lanas, semillas, piedras, tierras de colores, troncos, etc, pueden fortalecer grandes lazos entre los niños, su entorno y la naturaleza; fomentando el amor a la silvestre, creatividad y grandes vínculos de amistad.

EVALUACIÓN

Tabla 19. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Evaluación)

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	37,00	
	PROMEDIO	9,25	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas "Luis Stacey" e "ISM KIDS"

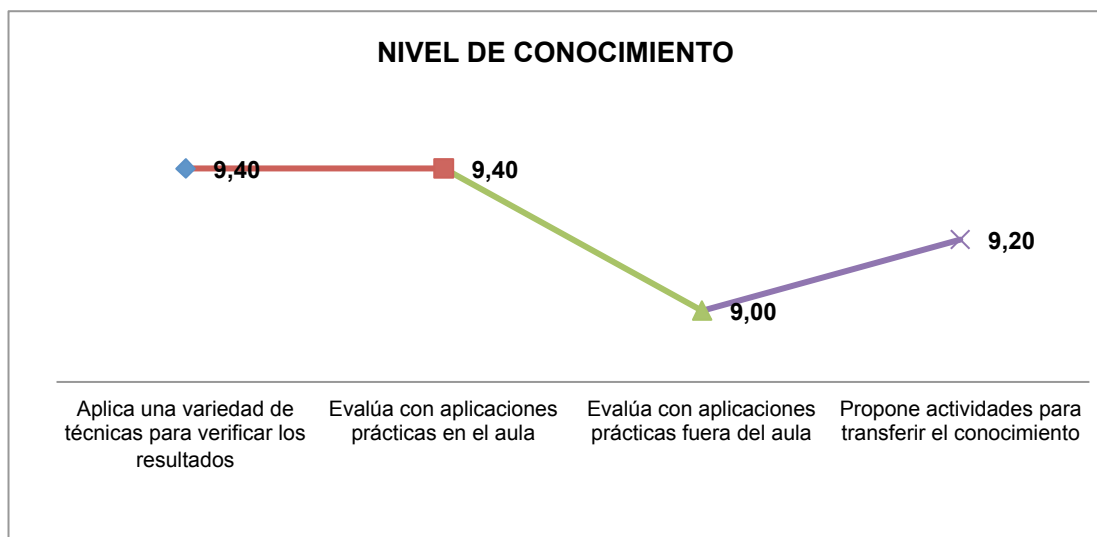


Figura 19. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Evaluación)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas "Luis Stacey" e "ISM KIDS"

En cuanto al nivel de conocimiento en la evaluación de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje(Evaluación), se puede ver excelentes resultados, siendo la evaluación de aplicaciones prácticas fuera del aula el indicador con menor puntuación, 9 /10.

Tejada (2009) “El enfoque constructivista da una explicación de cómo se construye el pensamiento humano a través del aprendizaje; es el mismo sujeto quién con la manipulación activa de su entorno, es decir, por el intercambio directo con la realidad, desarrolla su inteligencia. Las implicaciones en sí implican razonamiento.”pág.4

Es por ello necesario proporcionar a los niños lugares y momentos donde lo conceptual se vuelve real, el contenido de la enseñanza se pueda vivenciar y contextualizar. El aprendizaje recobra su sentido y significancia cuando este se concreta, y deja de ser solamente una idea sin concreción.

VISIÓN GLOBAL

Tabla 20. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Visión global)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
	TOTAL	27,80	
	PROMEDIO	9,27	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas "Luis Stacey" e "ISM KIDS"

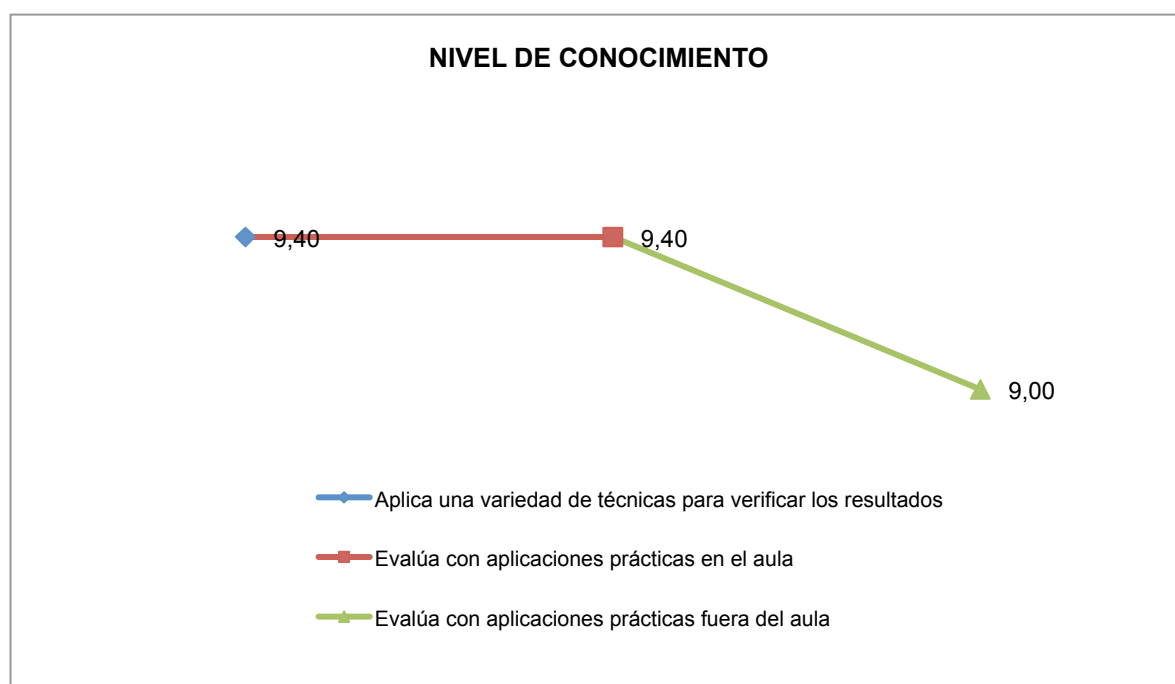


Figura 20. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Visión global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas "Luis Stacey" e "ISM KIDS"

Según lo expuesto, en cuanto al nivel de conocimiento a nivel global en la ejecución del proceso aprendizaje-enseñanza, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se puede ver puntuaciones excelentes, siendo 9 el puntaje menor, en el indicador “evaluaciones prácticas fuera del aula”.

Tejada L. (2009)” Es evidente que para que ocurra una verdadera integración y modificación de esquemas, asimilación y acomodación en términos de Piaget es necesario que los niños puedan establecer relaciones significativas entre los conocimientos nuevos y los que ya poseen (...)” (pág.4.)

El solo hecho de salir del aula produce grandes cambios en el niño en cuanto a su: atención, capacidad receptiva, lenguaje y motivación. Además el niño empieza a cuestionarse, integrar nueva información ; agrandando su capacidad intuitiva, exploratoria, investigativa. “ No es lo mismo que te lo cuenten, ha vivenciarlo”. Existen sinnúmero de beneficios en cuanto a la actividad significativa y contextualizada, las maestras y maestros deben posibilitar estos espacios en los niños y niñas, crear rutinas y normas que hagan de las mismas momentos enriquecedores y atractivos.

3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla 21. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	9,20	92%	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	9,27	88%	93%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	9,20	82%	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	9,20	84%	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	9,07	90%	91%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	9,40	94%	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	9,20	94%	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	9,33	96%	93%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	9,60	96%	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	9,20	96%	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	8,93	92%	89%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	9,40	94%	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	9,40	96%	94%
	TOTAL	119,40	120,40		
	PROMEDIO	9,18	9,26	92%	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS

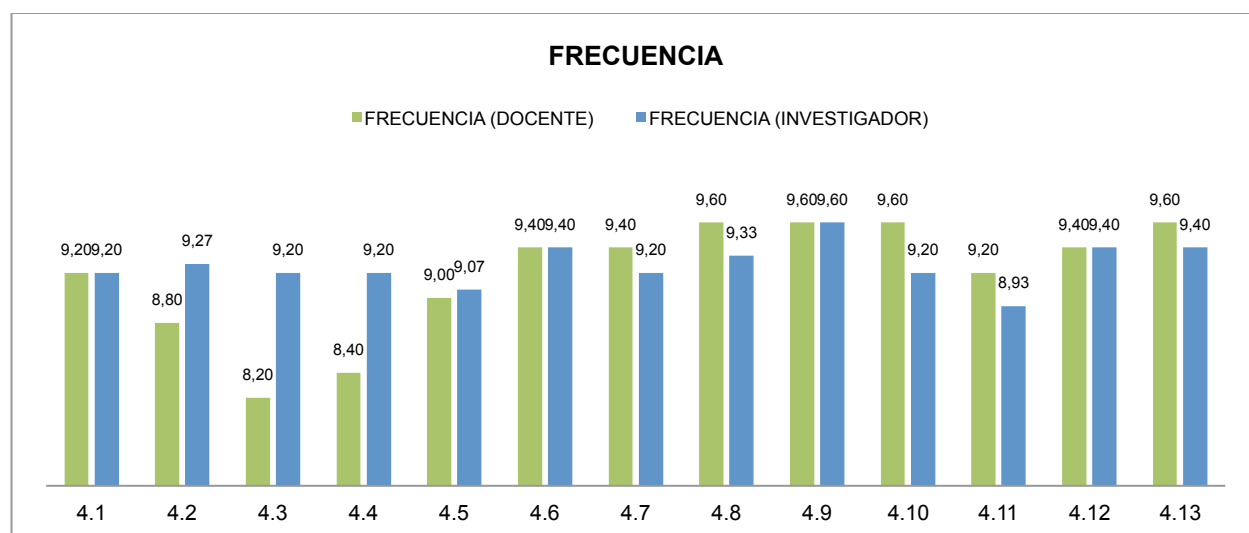


Figura 21. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de autoevaluación, y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS

El nivel de frecuencia en el desempeño profesional, en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, muestran resultados excelentes, con excepción a cuatro indicadores, entre ellos se encuentran promover acciones orientadas al servicio con una puntuación de 8.4/10 desde la percepción del docente, e incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales desde la percepción del docente con una calificación de 8.2/10, los indicadores con menor puntuación en toda la investigación.

Vila (2008) “Uno de los recursos más importantes de la comunidad son las escuelas” (pág. 75). La comunidad escolar no puede reducirse al ámbito educativo o a un contexto escolar, son todos los recursos sociales en los que participa la infancia; la comunidad, la familia, los gobiernos, las alcaldías, otros planteles educativos, entre otros. El sujeto se manifiesta desde su contexto social, es este el que simboliza su entorno, por ello la importancia de seguir un proyecto educativo en conjunto, el cual logre abarcar todas las opiniones de sus miembros. De esta manera no solo trasciende el educando, sino su entorno en general, la comunidad se fortalece, y el cambio social se convierte en una realidad.

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

Tabla 22. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		120,20	
PROMEDIO		9,25	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS

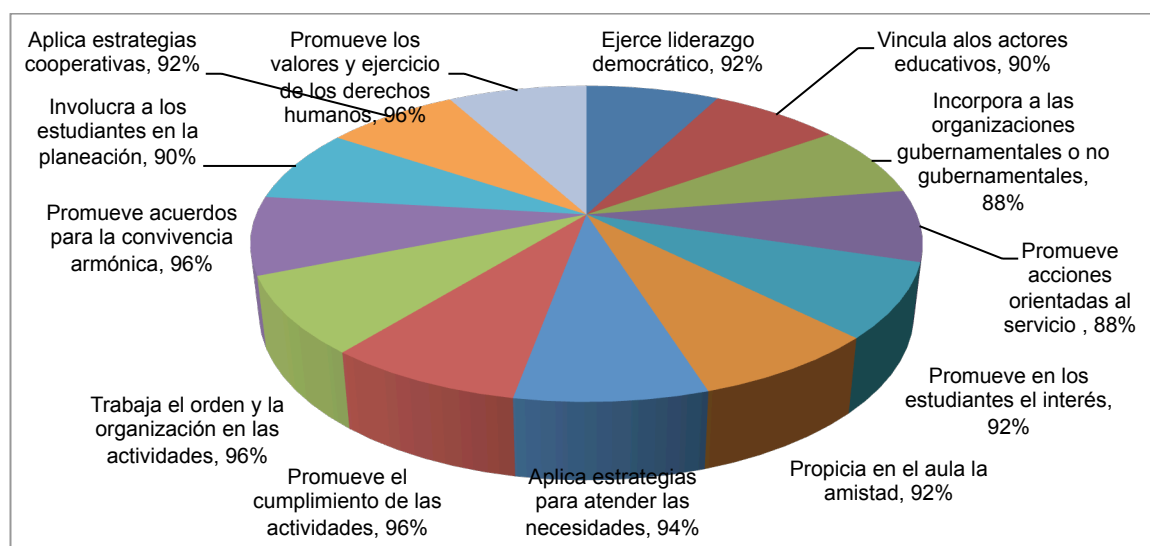


Figura 22. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS

El nivel de importancia en el desempeño profesional, en el ámbito del liderazgo y comunicación, muestran resultados excelentes, con excepción a dos indicadores, promover acciones orientadas al servicio con una puntuación de 8.8/10, e incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales desde la percepción del docente con una calificación de 8.8/10

Freire P.(2009) "Ahora, ya nadie educa a nadie, así tampoco nadie se educa a sí mismo, los hombres se educan en comunión, y el mundo es el mediador"(pág.85).

El liderazgo posibilita a la acción y reflexión por parte de la comunidad, la palabra toma fuerza y empieza a transformar. La dialogicidad se impone entre las masas oprimidas y el liderazgo revolucionario, superando una contradicción existente, comprometiéndose cada vez más a una conciencia más crítica y transformadora. El verdadero cambio empieza en el diálogo abierto y reflexivo, en donde la praxis revolucionario empiece a ocurrir, las masas empiezan a tener su palabra y su voto en cualquier momento. El acto educativo por tanto no puede apartarse de esta cosmovisión, la comunidad y la escuela deben trabajar en conjunto para que ambas realidades sean comprendidas por todos sus miembros, con el fin de intervenir y comprometerse con ellas.

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

Tabla 23. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación.

N° DEL TEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		122,00	
PROMEDIO		9,38	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas "Luis Stacey" e "ISM KIDS"

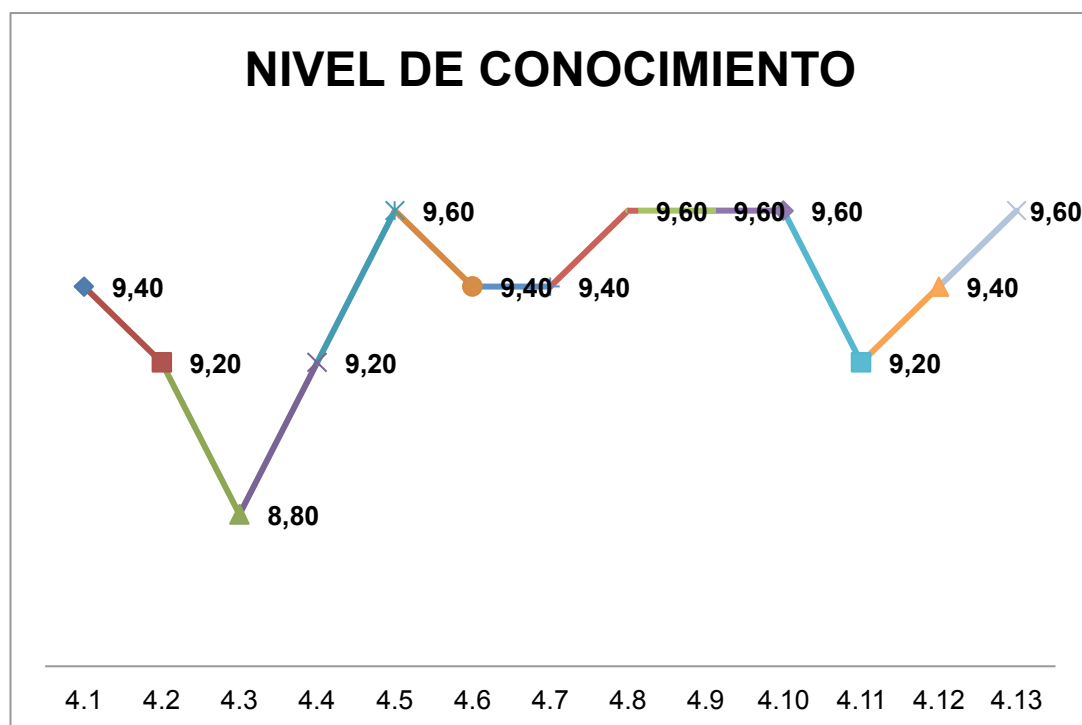


Figura 23. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas "Luis Stacey" e "ISM KIDS"

El nivel de conocimiento que presentan los docentes en el ámbito de la comunicación y el liderazgo es excelente, teniendo como punto débil a la incorporación de organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, con una puntuación de 8.8.

GT/Río+20(2014)” La crisis global es también una crisis de la educación -asumida como educación a lo largo de la vida – de su contenido y su sentido, pues gradualmente ha dejado de concebirse como un derecho humano y se le ha convertido en el medio privilegiado para satisfacer las necesidades de los mercados, demandantes de mano de obra para la producción y el consumo.” pág.4.

Es justamente, por ello necesario que las organizaciones estén a favor de apoyar y luchar por una educación en donde, los seres humanos sean capaces de pensar un orden político, social y económico distinto. En el cual se pueda superar las crecientes desigualdades y discriminaciones por medio de la justicia y dignidad. Fundamentalmente, resignificando el sentido de la educación; apoyando la prioridad en las políticas públicas, y construyendo propuestas alternativas para una educación más ética y solidaria. La educación bajo ningún punto puede ser concebida ,como mano de obra para la producción y el consumo, sino que es el momento en el cual los individuos cuestionan dichas condiciones, siendo sociedades críticas, que reclamen la transformación de un orden social más justo, ambiental y humano.

3.5. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 24. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,25	9,40	9,30
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,23	9,36	9,29
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,32	9,44	9,36
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,36	9,40	9,27
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,18	9,25	9,38

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas "Luis Stacey" e "ISM KIDS"

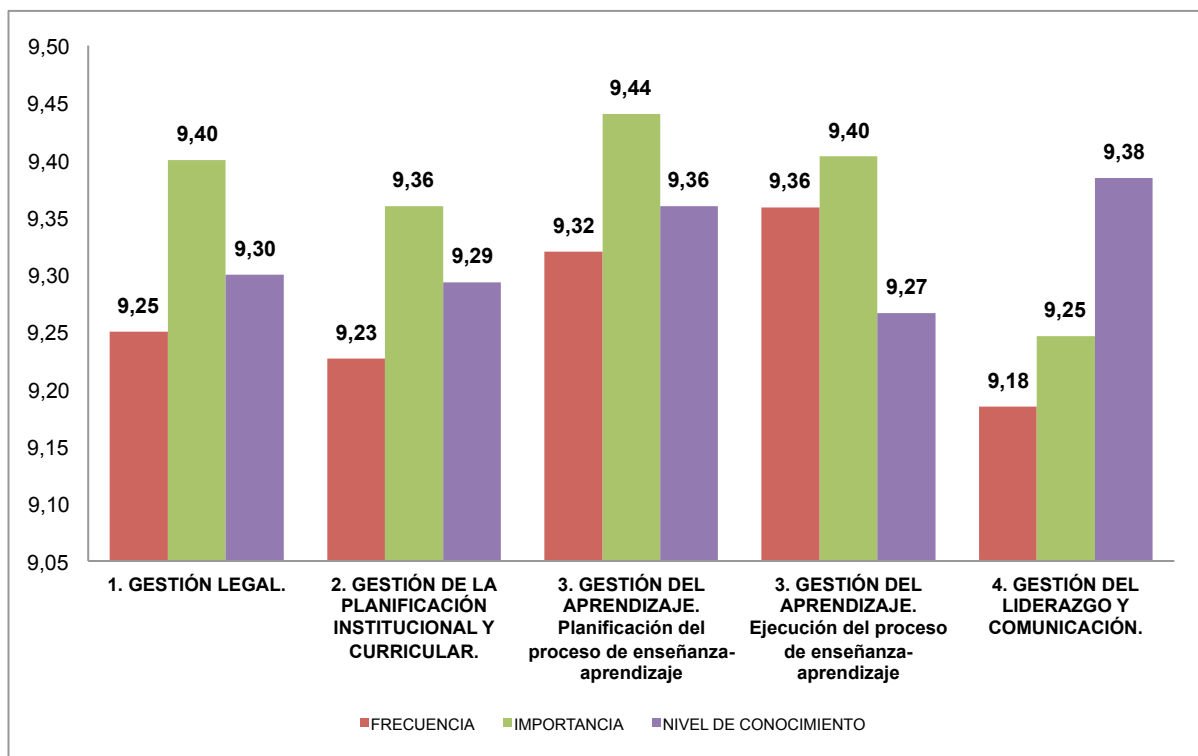


Figura 24. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas "Luis Stacey" e "ISM KIDS"

Los promedios en los distintos ámbitos se muestran como excelentes, siendo la gestión del aprendizaje el ámbito con mayores puntuaciones tanto en su frecuencia 9,3, importancia 9,44 y nivel de conocimiento 9,36. Por otra parte podemos ver a los valores menores en la gestión del liderazgo y comunicacional, 9,18 en su frecuencia, 9,25 en su nivel de importancia y 9,38 un valor alto en su nivel de conocimiento. Lo que llama la atención es que los docentes muestran gran entendimiento del tema pero su aplicación e importancia es menor, por lo que se deduce que la relación entre la acción y reflexión, praxis, podría ser mejor infundida. Como la que nos habla Paulo Freire ,cuando estamos en busca de una educación reflexiva y revolucionaria, mediante la dialogicidad de los individuos. El diálogo es la iniciativa y momento de reflexión; donde hombres y mujeres mediante esta actitud, cuestionan, reflexionan y transforman su propia acción educativa.

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

Tabla 25. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,33	9,47	9,40
Desarrollo	9,44	9,54	9,40
Evaluación	9,30	9,20	9,25

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas "Luis Stacey" e "ISM KIDS"

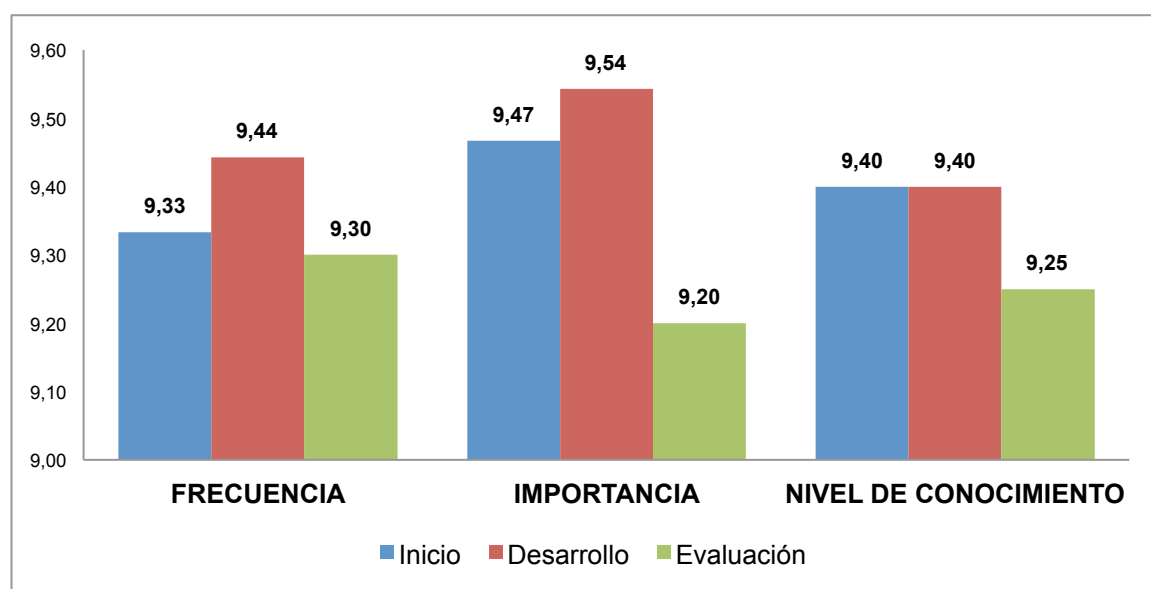


Figura 25. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas "Luis Stacey" e "ISM KIDS"

Desde una perspectiva global se puede ver, que el ámbito de la gestión del aprendizaje; contiene puntuaciones excelentes, siendo la importancia de la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje el indicador con menor puntuación, 9,2.

Peralta Espinoza M. V.(2007) expone a la evaluación como, la búsqueda permanente que todo educador debe hacer de procedimientos que lo acerquen al niño y todo lo que involucra en torno a él. La observación es la técnica básica del pedagogo, debiendo reconocer que esta, está cargada de subjetividad lo que significa que debemos sacar provecho de esta cualidad, pero a la vez estar al tanto de ella. La evaluación es un proceso de importancia para toda la comunidad educativa, donde se miden los niveles de desarrollo, se emiten juicios en una dirección previamente establecida y formulada, con el fin de formular sugerencias para tomar decisiones. Es decir es un procedimiento eminente necesario y de importancia, donde la escuela se mide, emite un juicio acerca de ella y toma decisiones al respecto. Es el momento en donde la institución trasciende, se cuestiona y transforma.

En conclusión, la educación no es un adorno más en el contexto social general de las sociedades. Es un rol fundamental en la construcción de la cultura, siendo parte de ella y aportando a su fortalecimiento. Toda estrategia encumbrada en lograr parámetros de calidad cualitativa en el sistema educativo, debe ser tomada en cuenta y puesta en práctica con absoluta responsabilidad y correspondiente planificación. Las sugerencias y aportes que puedan brindar instituciones públicas como entes privados bienvenidos sean, si el objetivo es conformar espacios armónicos de convivencia; donde se estructuren ciudadanos solidarios, con los suficientes conocimientos para enfrentarse a las realidades cotidianas que se expresan en el diario devenir de nuestra existencia. La educación por lo tanto debe estar acorde a los nuevos paradigmas socio-culturales, la metodología tendrá que reactualizarse continuamente, basándose en los derechos y obligaciones de los seres humanos, pegadas estrictamente a las normativas de conducta que la sociedad exige.

La educación es un pilar fundamental ya que aporta a la reflexión crítica y responsable de todos los que conformamos la comunidad educativa. El proceso enseñanza-aprendizaje, deben estar siempre articulado a procesos compartidos del saber, esto conlleva al compromiso de todas las partes involucradas, las que siguiendo la planificación adecuada tendrán resultados satisfactorios dentro de los marcos establecidos por las políticas públicas vigentes.

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

Tabla 26. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,33	9,44	9,30
IMPORTANCIA	9,47	9,54	9,20
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,40	9,40	9,25

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS

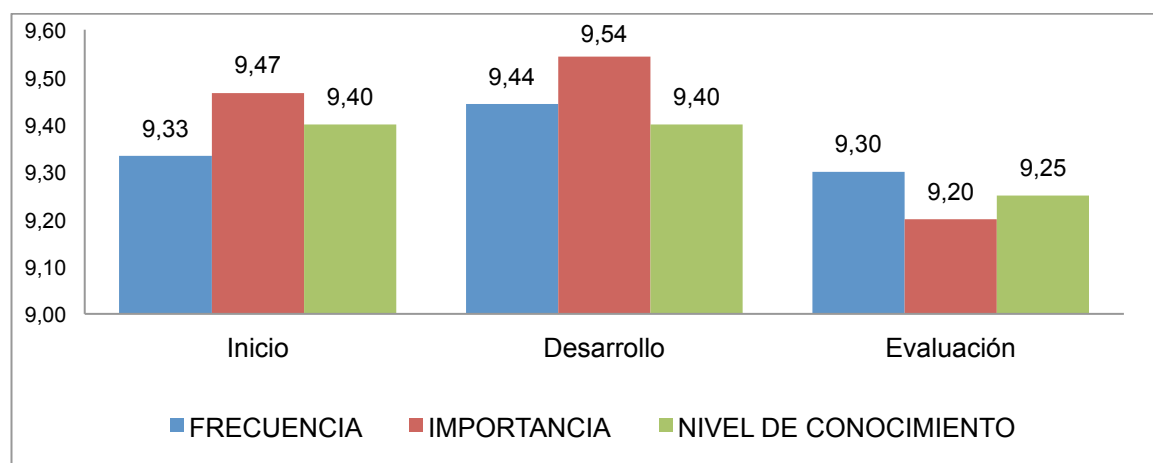


Figura 27. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas “Luis Stacey” e “ISM KIDS

Los resultados en relación a la Gestión del Aprendizaje, ejecución proceso enseñanza-aprendizaje, muestran resultados excelentes, otorgando a la importancia de la evaluación una puntuación de 9.2, siendo este ítem el menor puntaje.

Escuela de Formación para la Organización Comunitaria(2010)“El momento de la evaluación de los temas trabajados y el proceso desarrollado, es para reconocer logros y debilidades, para aprender de ello y también para mostrar a otros como referencia. La evaluación es parte de la formación, e implica mirar los resultados, confrontándolos con la situación inicial, los objetivos y metas previstas” (pág.31)

A partir de estos procesos, tendremos pautas que nos permitan visibilizar cuales son los factores que nos lleven a construir análisis que partan de la experiencia misma , en los cuales los objetivos claros sean aportar a un sistema educativo crítico, reflexivo con responsabilidades compartidas de todos los que conforman directa e indirectamente la comunidad educativa.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,33	9,47
	Desarrollo	9,44	9,43
	Evaluación	9,30	9,10
	Visión Global	9,36	9,33
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,18	9,26

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas "Luis Stacey" e "ISM KIDS"

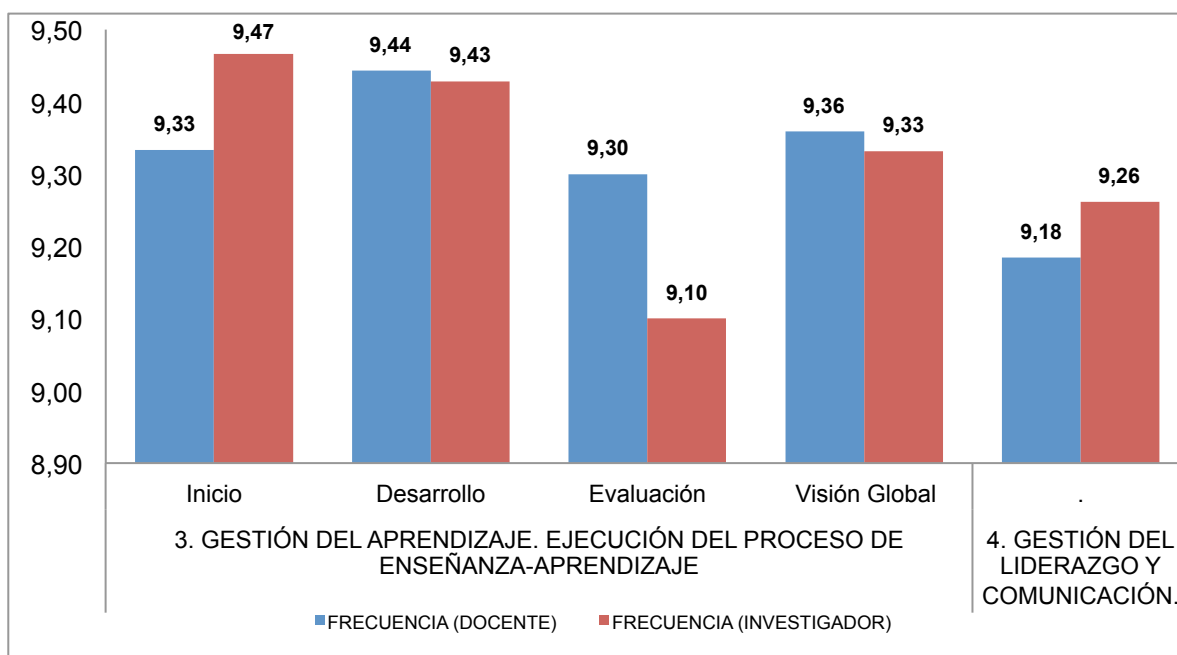


Figura 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje aplicado a las instituciones educativas "Luis Stacey" e "ISM KIDS"

Las puntuaciones, de la comparación entre el cuestionario de autoevaluación del docente con el registro de observación de las actividades se muestran similares, existen diferencias mínimas en un rango moderado, no muestran alta discrepancia en la apreciación del docente y el investigador. La diferencia más significativa, existe al momento de la evaluación, el docente la aprecia con un valor de 9,3 y el investigador con una puntuación de 9,10. Moreta.(2011)”La evaluación no solo puede enfocar sus propósitos en una verificación de contenidos, esta debe ir más allá, se debe evaluar desde el proceso hasta el producto”. Donde el alumno desarrolle habilidades de pensamiento crítico y reflexivo, siendo esta una oportunidad para que tome responsabilidad de su desarrollo académico. La evaluación es parte integral del educando donde se incluye actividades auténticas que reconozcan y estimulen las habilidades del alumno para aplicar y crear conocimiento. Esta no puede ser concebida como un cumplimiento de estándares, aquella debe fomentar las fortalezas de los estudiantes, y no las debilidades como suele hacerlo el método tradicional

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

CONCLUSIONES

Para culminar el trabajo de investigación, es pertinente recalcar aquellos hallazgos que llamaron la atención, ya sea por sus puntuaciones relativamente menores, o por aquellos indicadores que obtuvieron las puntuaciones más bajas en ámbitos determinados y en el trabajo en general. A más de resumir los alcances y limitaciones del estudio, conclusiones que la investigadora puede haber llegado después de haber vivenciado como observadora contextos reales de Educación Inicial. Se ha considerado puntuaciones significativas en los distintos ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para concluir acerca del desempeño docente.

4.1.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

- Después de haber analizado al ámbito de la gestión legal, se puede ver que el indicador con mayor deficiencia es el relacionado a la participación en la construcción del código de convivencia, presentando un nivel de frecuencia de 8,8, un nivel de conocimiento de 9, y un nivel de importancia de 9. Siendo estos, los puntajes con menor puntuación es sus distintas categorías. Recordemos que el código de Convivencia ha sido creado con el fin de fomentar una cultura democrática y participativa, donde toda la comunidad educativa se sienta parte de ella. El que el/la docente se sienta participe de este código hace que su identificación y compromiso con la institución se fortalezca, y por ende su desempeño en la misma y con sus educandos. Gracias a este hombres y mujeres podrán convivir en espacios de igualdad, justicia, y sobre todo de comunidad. Usualmente en las escuelas, se toma a este como un requisito, relegando su importancia y función. La institución educativa tiene la tarea de reformular el sentido de este apartado, debido a su capacidad de fundamentar los principios de la justicia e igualdad.

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

- En este apartado podemos ver como puntuaciones significativamente menores las que conciernen a la participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos; con una puntuación de 8,6 en su frecuencia, un nivel de importancia de 9 y un nivel de conocimiento de 8,8. Mientras los demás indicadores evidencian puntuaciones más altas. El docente o la docente es aquel quien encamina, guía, y resguarda al entorno del niño o la niña, debiendo poseer las herramientas y conocimientos necesario para enfrentar cualquier fenómeno natural y sociocultural. Siendo una de

las responsabilidades esenciales el capacitarse en este aspecto, y fomentar en la cotidianidad con sus alumnos, programas, estrategias y planes que prevengan cualquier riesgo ante este tipo de situaciones. El Estado como tal, esta en la obligación de asegurar la capacitación docente en este aspecto, concientizando sobre la importancia del mismo, y asegurando la aplicación y evaluación de dicho plan en las distintas instituciones educativas.

- Otra puntuación que llama la atención es aquella frecuencia de 8.8 en el indicador referente al diseñar proyectos con fines educativos. Pudiendo deducir que en la cotidianidad del docente este elemento no es desarrollado con continuidad. Son escasas las instituciones y profesionales dentro de la escuela quienes fomentan y fortalecen a la misma a través de proyectos, y renuevan a la educación. Los proyectos educativos incentivan al docente y a su desarrollo profesional, a más que enriquecen el proceso de aprendizaje-enseñanza, es aquí donde el pedagogo expone lo mejor de su práctica, emancipando a la enseñanza.

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

- En cuanto a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, se visualiza al indicador: realiza procesos de investigación educativa, como el elemento con puntuaciones menores en este ámbito, con una frecuencia de 8,8, importancia 9,6, conocimiento 9. Por lo que se deduce, que este es para los docentes de gran importancia, y poseen un conocimiento adecuado acerca del mismo, pero su frecuencia es decir su uso en el contexto diario pudiese ser mejor. La mayor parte de las instituciones educativas en el país carecen de espacios de reflexión y de investigación, además de tiempos donde se puedan llevar a cabo y capacitarse acerca de los mismos. La cultura de la “no investigación” se repite continuamente, se copia pero no se produce conocimiento.
- Otro de los objetivos específicos que se han propuesto en esta investigación es el de analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje a través del contraste de los resultados de autoevaluación y la observación del docente. En lo que concierne a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje existe gran similitud entre la percepción del docente y la observación del investigador en cuanto a su frecuencia, si bien es cierto no en su puntuación concreta, pero si en posicionar a los mismos indicadores como aquellos con menor puntuación. Por ejemplo, para las docentes como para la investigadora el indicador con menor

puntuación al Inicio, es aquel referente a desarrollar estrategias didácticas, con una puntuación de 9,2 y 9,33 respectivamente. Similar resultado se expone en la evaluación cuando aplicaciones prácticas fuera del aula, fue calificado con 9,2 por las docentes y 8,87 por la investigadora. Ambas protagonistas de la investigación sitúan a la Evaluación como el momento con menor puntuación en la ejecución del proceso enseñanza, con 9,3 para las docentes y 9,1 para la investigadora. En muchos casos, la evaluación ha sido concebida como una forma de premio o castigo, donde el niño o niña son estereotipados como el buen alumno o el mal alumno, causando problemas en su autoestima. Como este proceso se lleve a cabo, determinara su función y beneficios, para el educando como para el docente o la docente.

- El indicador con menor puntuación en todo el ámbito de la gestión del aprendizaje, es aquel que se enfoca en evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula. El mismo presenta un nivel de frecuencia de 9,2 para el docente y 8,87 para la investigadora, un nivel de importancia de 9 para el docente y un nivel de conocimiento de 9. Los contenidos apprehendidos por el alumno y el maestro toman otra forma cuando estos son resignificados en la realidad, en condiciones y contextos concretos, o más sensoriales; tanto en su interiorización como conceptualización, y su afecto con ellos. Salir del aula significa un cambio de atención, capacidad receptiva, lenguaje y comunicación. El niño capta con mayor receptibilidad aquello que lo emociona y puede palpar, lo que en muchos casos puede ocasionar indisciplina en la dinámica de clase. Es por esta razón que muchas de las docentes evitan este tipo de actividades debido que alteran a la rutina. Pero este no debe ser un impedimento para ofertar este tipo de actividades.

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

- Entre los objetivos específicos planteados en la investigación, se plantea el analizar el desempeño docente en el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación a través del contraste de los resultados de autoevaluación y la observación del docente. Ambas frecuencias presentan resultados similares en sus puntuaciones con excepción a los indicadores concernientes a: vincular a los actores educativos con una puntuación de 8,8 para el docente y 9,27 para la investigadora, incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales con una puntuación de 8,2 para el docente y 9,2 para la investigadora y promueve acciones orientadas al

servicio presentando 8,4 para el docente y 9,2 para la investigadora. El valorar a estos indicadores fue algo confuso para la pensadora, debido a que la observación de clase no conto con evidencias concretas de los mismos. Por lo que estas puntuaciones pudiesen ser subjetivas y relativas.

- El indicador con menor puntuación en este ámbito es aquel referente a incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, con un nivel de frecuencia de 8,2, nivel importancia 8,8, y nivel de conocimiento de 8,8. Mostrando las puntuaciones más bajas en toda la investigación. Como se ha reflexionado en otras ocasiones, el nivel de frecuencia pudiese ser la principal razón por lo que los otros niveles bajan en su calificación. Lastimosamente, la tradición nos ha enseñado a ser conformistas, a no ir más allá de lo necesario. Sin ser la excepción el profesional se limita a lo solicitado por parte de la institución, por lo que esta en esta anterior en fomentar este tipo de actitudes que ayuden a incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, reivindicando su importancia y ahondar en su conocimiento.

4.1.5. Desempeño profesional del docente (conclusión global)

- Desde un análisis global podemos ver que el ámbito con menores puntuaciones ha sido el referente a la gestión del liderazgo y comunicacional, 9,18 en su frecuencia, 9,25 en su nivel de importancia, aunque su nivel de conocimiento es de 9,38 siendo el ámbito con mayor puntuación. Existiendo una discordancia, los docentes muestran un gran entendimiento sobre este tema pero el uso e importancia que otorgan es menor. Por lo que cabe cuestionarse, ¿Hasta que punto el docente o la docente poseen estrategias para aplicar su conocimiento para con sus estudiantes? ¿Cuál es el fin de la educación para el docente o la docente?. El fin de la educación es emancipar al ser humano en su humanidad, por tanto esta en la institución y en el pedagogo o pedagoga el capacitarse y reflexionar en cuanto a este aspecto, para poder desarrollar en sus educandos este sentimiento.
- Por otra parte tenemos a la gestión del aprendizaje como el ámbito con mayores puntuaciones tanto en su frecuencia de 9,3, importancia 9,44 y nivel de conocimiento 9,36. Tomando como referencia a la conclusión anterior, el docente proporciona más énfasis a lo que concierne a la gestión del aprendizaje que a la gestión del liderazgo y comunicación. Por lo que cabe cuestionar los principios y la filosofía que pretende el docente o la docente en sus educandos, lo cual recalca la importancia y significado del ámbito de liderazgo y comunicación.

- La mayor parte de las puntuaciones se han mostrado en una tendencia de 8-10, resultados que pasan de muy buenos a excelentes. Lo cual nos hace pensar hasta que punto los instrumentos de la investigación arrojan datos objetivos. El autoevaluarse y evaluar significan tener una suficiente madurez moral como para responder honestamente y con objetividad a todos los parámetros. Las personas tienden a negar sus falencias y debilidades por lo que suele encubrir las. Es por ello necesario replantear los instrumentos de investigación o como estos se llevan a cabo.
- Existen diferencias en cuanto al desempeño docente en la institución fiscal y particular. Por un lado la entidad estatal, se percibe como falta de coordinación y planificación, debido a que las clases rápidamente pierden su continuidad y disciplina. Por lo contrario, la escuela particular presenta gran planificación y control del grupo, la clase difícilmente se interrumpe y existe gran disciplina e interiorización de normas y reglas. Por lo que se concluye que el sustento económico influye en el proceso de enseñanza aprendizaje, por ende en el desempeño docente. El Estado tiene que trabajar en proveer de herramientas de evaluación y mejoramiento de la gestión educativa en el país.
- En ambas instituciones se perciben, pocas aplicaciones fuera del aula, y estrategias lúdicas, manteniendo cierto tipo de monotonía en el proceso de enseñanza aprendizaje. La capacitación y gestión en los/las docente como en la institución acerca de la gestión de aprendizaje y la gestión del liderazgo y comunicación. son aspectos que se percibe como necesarios de fortalecer en ambos lugares.
- Educar no es tan fácil, los y las educandos, los padres de familia, tienen una tarea bastante complicada, el profesor o profesora tienen un trabajo inagotable, a veces ingrato al manejar las relaciones de los alumnos y alumnas, pareciera que fuera muy común y fácil, no es tan así. Imaginarse el trabajo diario de una profesora o profesor es apabullante, dado que tiene que enfrentar la idea de aportar a la formación de seres humanos llenos de energía, con muchas ganas y entusiasmo de aprehender. Son

RECOMENDACIONES

Luego de haber llegado a determinar las debilidades de la investigación, y sus fortalezas, es necesario establecer estrategias, propuestas, que ayuden a mejorar el desempeño docente en sus distintos ámbitos.

Como se pudo visualizar con anterioridad, el indicador con menor puntuación en este ámbito de la gestión legal fue el referente a la participación en la elaboración del código de convivencia. Por lo que se sugiere, establecer una planificación participativa e inclusiva para su construcción. Donde los miembros de la comunidad educativa sientan a este proceso suyo; además que este desarrollado mediante sus propuestas e ideas. Debe poseer dinámicas novedosas que motiven a la unidad y al sentido de pertenencia, comprometiéndose con la institución educativa. La elaboración es participativa, cada miembro tiene la autoridad para opinar en su construcción. Además este estamento debe ser actualizado con continuidad.

El indicador con menor puntuación en el ámbito de la planificación fue el concerniente a la elaboración de un plan de riesgos. Por con siguiente se propone elaborar un proyecto, mediante el cual docentes como estudiantes se instruyan acerca de esta temática. Es responsabilidad de la institución capacitar al pedagogo o pedagoga acerca del tema, y saber como actuar frente a estos riesgos de manera solvente, planificada y calmada. Seguidamente el maestro o maestra podrá aplicar estrategias didácticas e innovadoras para poder llegar a los estudiantes; recalcando su importancia y como proceder ante estas circunstancias. Establecer un plan de riesgos que incluya a toda la institución educativa, y desarrollar situaciones prácticas constantes, donde se pueda reforzar y evaluar los procedimientos propuestos. Las políticas de prevención son una prioridad para el Estado, las cuales garantizan la vida y el bienestar de los ciudadanos. Por lo mismo, este está en la obligación de ofrecer capacitaciones sobre riesgo humanos o naturales a la ciudadanía,. Siendo la escuela uno de los lugares más propicios para desarrollar los mismos.

Entre las etapas de la gestión del aprendizaje con mayor debilidad se encuentra la Evaluación. Para que esta funcione satisfactoriamente, se debe fomentar la existencia de un compromiso por parte del docente con el educando, en el cual exista una planificación estructural, donde la participación creativa y reflexiva de los alumnos sea parte fundamental en el proceso de enseñanza- aprendizaje. Dado que para obtener resultados que vayan más allá de la evaluación cuantitativa, el profesor deberá implementar métodos alternativos que permitan al estudiante sentirse sujeto activo y transformador, más no,

como en muchos casos, una estadística más dentro del sistema educativo. Con el fin de desarrollar un deseo responsable con el conocimiento y el saber. Entre los indicadores con mayor debilidad en esta etapa se encuentra el aplicar evaluaciones prácticas fuera del aula, por lo que se sugiere, propiciar momentos de reflexión acerca de las bondades de este tipo de actividades Además de capacitar en estrategias metodológicas y didácticas en la implementación de las mismas; para solventar la disciplina en este tipo de situaciones, dado que los niños y niñas por su emoción, en estas circunstancias pueden alterar las rutinas y normas del grupo y llevar a cabo un aprendizaje significativo,

Fomentar espacios de reflexión sobre la misión de la educación donde tanto docentes, estudiantes, y padres de familia, compartan conceptos y construyan nuevos a partir de la reflexión de los mismos. Crear momentos de dialogicidad en los cuales la colectividad educativa reformule sus conceptos sobre la educación, desde los momentos particulares (en la clase del día a día) hasta los generales (momentos de encuentro entre directivos, docentes, padres, estudiantes). Invitar a la participación colectiva en la construcción de la acción educativa. El indicador con menor puntuación en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje desde la percepción docente, fue el referente a realizar procesos de investigación educativa. Por lo que es importante redefinir y recalcar con continuidad, el propósito del aprender y enseñar. La institución educativa y estatal debe motivar al docente o la docente a realizar este tipo de procesos, más allá de un incentivo económico dar un motivo por que hacerlo, donde resida su importancia y cómo este debe ser llevado a cabo.

Otra de las debilidades encontradas en la investigación fue el nivel de frecuencia en diseñar proyectos con fines educativos. Por lo que cabe resaltar la importancia de reconocer y definir la filosofía, pedagogía y fin de la educación entre los docentes y las docentes. Implementar talleres de filosofía e historia en donde el docente se cuestione sobre la función de la escuela y su aparición en la sociedad.

Se sugiere reconsiderar y redefinir los instrumentos de la investigación y su aplicación. En algunos momentos estos pudiesen haber sido mejor desarrollados, y propuestos con mayor objetividad. La mayor parte de autoevaluaciones poseen altos puntajes, no bajando de 8, por lo que se recomienda crear un procedimiento de aplicación, en donde exista también la participación del investigador o investigadora. Es decir, al contrario de que esta sea puntuada solamente por la docente o el docente, este pudiese ser parte de una coevaluación con el investigador o investigadora. De esta manera el pensador se acerca al contexto y realidad del maestro o maestra con mayor proximidad. Un complemento para

mejorar el análisis del estudio podría ser el solicitar la planificación de la clase observada con el fin de aproximarse con mayor objetividad a la realidad del docente.

En cuanto a la “Escuela Fiscal Luis Stacey” se recomienda fortalecer la gestión de liderazgo y comunicación, con el fin de crear estrategias para atender a las necesidades individuales de los estudiantes y propiciar una ambiente de enseñanza-aprendizaje y armonía en el aula.

Se recomienda en ambas instituciones trabajar en la gestión del aprendizaje, haciendo énfasis en la planificación del proceso de aprendizaje enseñanza y en la ejecución del mismo. Teniendo como objetivo que el pedagogo/ga reflexione ante sus estrategias de aprendizaje y que estas estén acorde a las necesidades lúdicas y psíquicas de los niños y niñas, capacitarse ante estas, de manera colectiva y subjetiva.

BIBLIOGRAFÍA

- Administración del Sr. Ec. Rafael Correa Delgado. (2012). "Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural". Quito, Pichincha, Ecuador.
- Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M., Unda, M., Guamán, M., & Quezada, E. (2013). "Programa Nacional de Investigación" . Loja, Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Ansoff, H. I. (1965). "Corporate Strategy, An analytical approach to Business Policy for Growth and Espansion". New York: McGraw Hill.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). "Pleno" Quito, Ecuador.
- Barrientos, R. (18 de Julio de 2007). "Algunas Reflexiones entorno a la Política Educativa".
Disponible en: http://www.robertobarrientos.com/2007/07/algunas-reflexiones-en-torno-la-politica_18.html (05/01/2014)
- Beltran, S. (2012). "CONCEPTO Y TIPOS DE ORGANIZACIÓN." Disponible en: el 01 de: www.organizacioninstitucional12.blogspot.com (01/01/2014)
- Cabrerizo, J., & Castillo, S. (2009). "Evaluación Educativa de aprendizajes y competencias" Madridi, España: Pearson Educación S.A.
- Casassus, J. (1999). " Acerca de la práctica y teoría de la gestión. En La gestión: en busca de la gestión" (págs. 14-28). Santiago, Chile: UNESCO- SANTIAGO.
- Casassus, J. (Octubre de 2000). " Problemas de la Gestión Educativa en Amércia Latina".
Disponible en: http://ceadug.ugto.mx/iglu/Mod%20III/lecturas/Problemas_gestion_educativa1.pdf (01/2014)
- Danoff, J., Breitbart, V., & Barr, E. (2008). "Iniciación con los niños pequeños". (3). (G. Peyron, Trad.) México DF, México.
- Díaz Vélez, J. (n.d.). "El valor del profesor." Disponible en: www.diazvelez-bojanich.com/Recursos/Doc/el-valor-del-profesor.pdf (01/2014)
- Dirección General de cultura y Educación . (2009). "La planificación desde un curriculum prescriptivo". La Plata, Buenos Aires, Argentina.
- Escuela de Formación para la Organización Comunitaria. (2010). "Estrategias de educación popular". Caracas, Venezuela
- Esponda , A., Palavicini, J., Cuentas, R., Castellanos, G., Esparza, M. A., & Peñalva, G. (2005). "HACIA UNA CALIDAD MÁS ROBUSTA CON ISO 9000-2000". MÉXICO, MÉXICO: Panorama editorial, S.A de C.V.:

- Fabara, E. (2013). "Estado del Arte de la formación docente en el Ecuador". Quito, Pichincha, Ecuador.
- Flórez, R. (2005). "Pedagogía del conocimiento" (2da Edición ed.). Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Freire, P. (2006). "Pedagogía de la autonomía! (11ª edición ed.). (S. X. Editores, Ed.) Mexico DF, Mexico
- Freire, P. (2009). "Pedagogia del Oprimido". Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores Argentina.
- Gianbuzzi, M. (2012). "La importancia de la Evaluación en el proceso de Aprendizaje". Disponible en: de <http://www.tribuglobal.com/index.php/sociedad/educacion/237-la-importancia-de-la-evaluacion-como-proceso-de-aprendizaje.html> (12/05/2014)
- Gómez, T. (2012). "Motivación y Docencia". DIDAC, Disponible en: <http://www.uia.mx/web/files/didac/59.pdf> (05/2014).
- Gross, M. (2008). "Los conceptos fundamentales de la estrategia". Pensamiento Imaginactivo Disponible en: <http://manuelgross.bligoo.com/los-conceptos-fundamentales-de-la-estrategia>(01/06/2014)
- GT/Río+20. (2014). "La educación que precisamos para el mundo que queremos"s. Río de Janeiro, Brazil.
- Harvard Business. (2013 йил Diciembre). Evaluación del desempeño, Comportamiento y Gestión empresarial. From http://www.mp.peru-v.com/desempeno/ed_bsc.htm
- Jiménez , M. (1996). " CONCEPCIONES Y PRÁCTICAS DE AULA DE PROFESORES DE CIENCIAS, EN FORMACION INICIAL DE PRIMARIA Y SECUNDARIA.". Extremadura, España.
- Karabel, J. y. (1986). "Power and Ideology in Education" . Nueva York, USA: Oxford University Press.
- Mazarío Triana, D., Mazarío Triana, M., & Yll Lavín, M. (s.f.). "Estrategias Didácticas Para Enseñar a Aprender". Disponible en: <http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/libros/index/assoc/HASH143c.dir/doc.pdf> de Biblioteca Virtual de Las Ciencias en Cuba: (05/2014)
- Mejía Panameño, R. (2012). "CONCEPTO Y TIPOS DE ORGANIZACIÓN". Disponible en: organizacioninstitucional12.blogspot.com (04/01/2014)
- Millán Vega, F. R. (1995). "La tarea". Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE.
- Ministerio de Educación . (2012). "Estándares de calidad Educativa". Disponible en www.educacion.gob.ec (01/2014)
- Ministerio de Educación - Presidencia de la Nación. (2011). "Políticas de Enseñanza". Argentina: Ministerio de Educación de la Nación.

- Ministerio de Educación. (2008). "Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas" Disponible en: www.educacion.gob.ec (03/01/2014)
- Ministerio de Educación. (2013). "Guía Metodológica para la Construcción Participativa del Proyecto Educativo Institucional". Quito, Pichincha, Ecuador.: disponible en http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia_PEI_010313.pdf (01/05/2014)
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013)." Acuerdo no. 332-13." Quito, Pichincha, Ecuador: Despacho Ministerial.
- Ministerio de Educación del Perú. (s.f.)." Marco de Buen desempeño Docente". Disponible en: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf (05/2014)
- Montecinos, C. (2003). "DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y APRENDIZAJE COLECTIVO. psicoperspectivas", II, 105-128.Disponible en: <http://psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/6>
- Montenegro Aldana, I. A. (2007 (2da ed.)). "Evaluación del desempeño docente". Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montessori, M. (2005 (1ra. ed. cibernáutica)). Ideas Generales Sobre Mi Método.
- Moreta, A. Y. (2011). Técnicas de Evaluación (alternativa, auténtica y constructiva).Disponible en: <http://innovatedocente.webnode.es/products/tecnicas-de-evaluacion-alternativa-autentica-constructiva/> (15/05/14)
- Navas, D. (2013 Julio). "ESTADO DEL ARTE: COMPARACIÓN DE LA RELACIÓN DOCENTE ESTUDIANTE: COLEGIO MARÍA MONTESSORI Y UNA ESCUELA PÚBLICA.". Disponible en: <http://deysinavas02.wordpress.com/2013/08/03/estado-del-arte-comparacion-de-la-relacion-docente-estudiante-colegio-maria-montessori-y-una-escuela-publica/> (05/14)
- Ocaña Abellan, C. (2011). "Alternativas metodológicas en la educación infantil: la tejedora de sueños y deseos". (S. d. Universidad de Málaga, Ed.) Málaga, España.
- OCDE. (2010)." Mejorar las escuelas, estrategias para mejorar la acción en México". Disponible en: <http://www.iberopuebla.edu.mx/micrositios/ceamope/docs/3foro/mejorarescuelas.pdf> (07/01/14)
- Peinado, H. S., & Rodriguez Sanchez, J. H. (2011). "Manual de gestión y administración educativa" (Cuarta edición ed.). Bogotá, Colombia: COOPERATIVA EDITORIAL DEL MAGISTERIO.
- Peralta Espinoza, M. V. (2007)." El currículo en el Jardín Infantil" (3ra Edición ed.). (A. Bello, Ed.) Santiago De Chile, Chile: Andres Bello.
- Pérez Gómez, Á. (s.f.)." La cultura institucional de la escuela". Cuadernos de Pedagogía, págs. 79-82. disponible en: http://www.ict.edu.mx/acervo_educacion_cultura_institucional.pdf (01/01/2014)

- Rioseco, M., & Romero, R. (s.f.). "LA CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA COMO ELEMENTO FACILITADOR DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO". Disponible en: <http://www.oei.es/equidad/rioseco3.PDF> 12/05/2014
- Romero Barea, A. G. (Julio de 2009). "La motivación del profesor: un gran recurso educativo." Granada, España.
- Saéz, F. (s.f.). "REINGENIERÍA DE PROCESOS (I): CARACTERÍSTICAS, PRINCIPIOS Y HERRAMIENTAS DE APLICACIÓN" Disponible en: www.gsi.dit.upm.es/~fsaez/intl/capitulos/5%20-Reingeniería%20_I_.pdf (03/05/2014)
- Sáez, J. (1992). "Persuasión de masas". España: Deurso.
- Salvador, O. A. (2009). "Políticas educativas y el modelo de desarrollo dominante: un acercamiento crítico". Revista Realidad, 120, 281-292.
- Schultz, T. (1971). "Investment in Human Capital." Free Press.
- Secretaría de Educación Pública. (2010). "Estandares de Gestión para las Escuelas de Educación Básica". Mexico D.F., México.
- Sepulveda, L. (2002). "El concepto de competencias laborales en la educación. Notas para el ejercicio crítico", . Umbral.Santiago de Chile, Chile.
- SERPAJ (Servicio paz y justicia)- ECUADOR. (2011). "Manual de construcción de códigos de convivencia" Disponible en: <http://serpajamericalatina.org/web/wp-content/uploads/2013/04/Manual-de-construcci%C3%B3n-de-c%C3%B3digos-de-convivencia-SERPAJ-Ecuador-2011.pdf> (06/05/14)
- Silva, M. (2014 de 05 de 2014). "El desempeño docente". (I. Salazar, Entrevistador)
- Subsecretaría de Educación Básica de la Secretaría de Educación Pública. (2010). "Estándares de Desempeño Docente en el Aula para la educación Básica en México". Mexico DF, Mexico.
- Tejada , L. (Enero de 2009). "Las Salidas un Recurso para el Aprendizaje en Educación Infantil". Granada, España.
- UNESCO. (2011). "Educación para la gestión del riesgo ante desastres". Disponible en: <http://www.unesco.org/new/es/santiago/education/disaster-risk-management-education/> (15 /05/2014)
- UNESCO. (s.f.). "Aprendizaje fuera del Aula." Disponible en: http://www.unescoetxea.org/ext/futuros/es/theme_d/uncofrm_d.htm (14/05/2014)
- UNICEF. (s.f.). "EL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN" (2006-2015). Disponible en: http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf
- Vaillant , D. (2008). "Algunos Marcos Referenciales para la Evaluación del Desempeño Docente en América". Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1(2).

- Valdez, A. (s.f.). ¿Cuál es el significado del método descriptivo en investigación? Disponible en: : http://www.ehowenespanol.com/significado-del-metodo-descriptivo-investigacion-sobre_135646/ (05/14)
- VALENZUELA GONZÁLEZ, J. (1999). "Motivación en la educación a distancia". . Buenos Aires, Argentina: Actas III Jornadas de Informática Educativa.
- Vidal, G. (s.f.). "La política de Educación en el Ecuador".Disponible en:: <http://www.ecuador.org/blog/?p=2403> (01/2014)
- Vila , I. (2008)." FAMILIA, ESCUELA Y COMUNIDAD" (Segunda Edición.). (E. Horsori, Ed.) Barcelona, España: Editorial Horsori.
- Villagómez, M. S. (julio-diciembre de 2012). "Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado". Alteridad. Revista de Educación, 7(2).
- Villar Peñalver, A. D. (n.d.)." Colombia aprende, la red del conocimiento".Disponible en:: http://www.colombiaprende.edu.co/html/docentes/1596/articles-113134_archivo.doc.
- Zabala, I., & Yopez, A. (1999). *Donde Florece la Esperanza y el Amor (Tomo I)*. Quito.

PROPUESTA

ÁMBITO: Planificación Institucional y Curricular			
PROBLEMA IDENTIFICADO: Incorporar al /la docente a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales.			
<p>El ámbito, al cual, los docentes han otorgado menor puntuación es la Frecuencia en la Planificación Institucional y Curricular con un promedio de 9,18/10 . De entre sus indicadores encontramos al indicador “4.3Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales” con una frecuencia de 8,2/10, siendo este elemento el menor valor en toda la investigación. Una de las posibles causas de esta debilidad, podría ser la falta de compromiso por parte de las autoridades gubernamentales, en cuanto a vincular al docente en su rol reflexivo de la problemática social. Por lo cual, es necesario implementar una propuesta en donde el o la docente logre acercarse con mayor frecuencia a este tipo de instancias, es decir tener un mayor acercamiento a la comunidad y sus entidades.</p>			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
El docente siendo parte del Estado			
OBJETIVO:			
<p>Vincular al docente o la docente con instituciones gubernamentales y no gubernamentales, con el fin de concientizarlo o concientizarla, en cuanto, es parte esencial en la construcción de sociedades responsables dentro de la cultura. Mediante su compromiso crítico y reflexivo, en pos de crear un mundo justo, solidario, y equitativo para toda la colectividad.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir la función y el origen de la educación de manera subjetiva, mediante la participación del Ministerio de Educación • Analizar la violencia intrafamiliar en el ámbito legal psicológico y vivencial, a través de la capacitación por parte del ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. • Concientización sobre el calentamiento global por parte del Ministerio del Ambiente • Establecer compromisos y lazos de afecto y solidaridad entre los miembros de la comunidad educativa. • Desarrollar y consolidar a la comunidad educativa 			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN

<p>Actividad 1: ¿ Por qué conocer? (Ministerio de Educación)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo: Definir la función y el origen de la educación de manera subjetiva 	<p>-Bienvenida por parte de los coordinadores y auspiciantes del taller. Esclarecer el objetivo y propósito del taller.</p> <p>- Dinámica grupal (Baberos)</p> <p>- Charla participativa sobre el origen y la razón social de la pedagogía. ¿Por qué conocer?</p>	<p>-Tallerista asignado por organizaciones enfocadas a la educación. (Educación popular y solidaria) (MCT o Ministerio de Educación)</p>	<p>-Dinámica individual sobre esperanzas y temores de la educación, presentación de los mismos de manera grupal y participativa</p> <p>Acción o acciones que se evalúan: Construye su concepto de lo que es educar-aprender y su propósito.</p>
<p>Actividad 2: Violencia Intrafamiliar (Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y cultos)</p> <p>Objetivo: Analizar la violencia intrafamiliar en el ámbito legal psicológico y vivencial</p>	<p>- Bienvenida por parte de los colaboradores, y explicitación de los objetivos y actividades concernientes a esta temática.</p> <p>- Dinámica de integración "nido" (c/u tiene una ficha, arroja el dado el 1ro. escribe los primeros cuadros , ej: un sentimiento que te describa, si faltan cuadros se siguen escribiendo</p>	<p>- Testimonios reales quienes hayan vivenciado violencia intrafamiliar, de preferencia jóvenes, quienes estén en la capacidad de compartir sus experiencias.</p> <p>- Abogado/as, psicólogo/as quienes trabajen en conjunto con el fin de dar una visión integral de esta</p>	<p>-Fanzine individual: artículos relacionados a la violencia intrafamiliar, analizando la parte legal y psicológica de la misma. Posteriormente publicarla y compartirla con toda la comunidad educativa.</p> <p>Acción o acciones que se evalúan Conceptualiza a la violencia intrafamiliar desde las instancias psicológicas, legales y vivenciales.</p>

	<p>el juego alrededor del nido)</p> <p>- Anécdotas por parte de testimonios reales en conjunto con análisis con psicólogo/as, abogado/as, entendidos en el tema. (Visión legal y Psicológica).</p>	<p>problemática social.</p> <p>- Dado, papelote, marcadores.</p>	
<p>Actividad 3: El medio ambiente y la colectividad. (Ministerio del Ambiente) Objetivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concientizar sobre el impacto ambiental • Establecer compromisos y lazos de afecto y solidaridad entre los miembros de la comunidad educativa. 	<p>-Visita a una reserva natural.</p> <p>-Danzas circulares.</p> <p>-Concientización acerca del impacto de la sociedad en la naturaleza</p> <p>-Explicación histórica del tótem</p>	<p>- Implementos para campamento.</p> <p>- Representantes del Ministerio de Medio Ambiente especializados en el tema.</p>	<p>- Realizar un tótem a partir de objetos naturales, y promesas para la institución educativa.</p> <p>Establece lazos de compañerismo y solidaridad.</p> <p>Acción o acciones que se evalúan</p> <p>Esta consiente sobre el impacto ambiental y sus consecuencias.</p>

<p>Actividad 4: Clausura del taller. Desarrollar creatividad con la comunidad educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Despedida por parte de los coordinadores. - Elaboración de olla popular -Show de talentos grupales o individuales 	<ul style="list-style-type: none"> - Telas, máscaras, instrumentos musicales, 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica grupal “Espiral” (el grupo se une y deja dos extremos, se enrolla y al desenrollarse se dice palabras de agradecimiento o sentimientos). Posee iniciativa para colaborar por entre sus compañeros. Es ingenioso y creativo al solventar problemas grupales
<p>BIBLIOGRAFÍA: Gonzalez, E. (2010). <i>RECOPIACION 456 JUEGOS Y DINAMICAS DE INTEGRACION GRUPAL</i>. Recuperado de http://es.scribd.com/doc/42827173/500-Dinamicas-de-Integracion-Grupal</p>			

ANEXOS

Anexo no. 1: Carta de Autorización de Ingreso al Centro educativo



ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

INSTITUCIÓN KIDS
KENNEDY

ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



Anexo no. 2: Carta de entrega recepción del informe de los resultados de la investigación

Anexo no. 3: Modelo de los instrumentos de investigación



ANEXO 4. CUESTIONARIO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

- Nombre de la Institución:
- Tipo de Institución:

Pública		Municipal		Particular		Ficomisional	
---------	--	-----------	--	------------	--	--------------	--
- Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

- Sexo F () M () 2. Edad () años 3. Años de experiencia docente ()
- Posee título relacionado con la docencia. SI () NO ()
- Nivel de estudio:

Bachiller		Profesor		Tercer nivel		Cuarto nivel	
-----------	--	----------	--	--------------	--	--------------	--
- Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial		Básica		Bachillerato		Básica y Bachillerato	
---------	--	--------	--	--------------	--	-----------------------	--
- Modalidad de trabajo:

Presencial		Semipresencial		Distancia	
------------	--	----------------	--	-----------	--
- 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.	VALORACION 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.	

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

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



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

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 5. REGISTRO DE OBSERVACIÓN AL PROCESO DIDÁCTICO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

Anexo no. 4: Fotografías de la institución educativa







ISM

Edificando la excelencia educativa.

PRE ESCOLAR

Niños desde NURSERY 3 años de edad a PRIMERO DE BASICA 5 años.

Educación Bilingüe en Inglés y Español.

Seguimiento Médico y Psicológico.

Computación (sistema EDUCARE), música, expresión corporal, natación, expresión plástica y clubes.

Desarrollo de Valores y principios como parte de la formación del carácter, inteligencia emocional e inteligencias múltiples.

Personal Docente altamente capacitado y con experiencia. Capacitación constante dentro y fuera del país.

Cuidado, amor y seguridad.

Reconocimiento internacional de Pensacola Christian College..

