



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación inicial del Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Rodríguez Aranda, Leonor Maricela

DIRECTOR: Beltrán Guevara, Patricia Maricela Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO VILLA FLORA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister:

Beltrán Guevara Patricia Maricela

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” realizado por Leonor Maricela Rodríguez Aranda ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la realización del mismo.

Loja, Octubre de 2014

F)

110344289-1

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Leonor Maricela Rodríguez Aranda declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje” de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Magister Patricia Maricela Beltrán Guevara Tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 de 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:

Autora: Rodríguez Aranda Leonor Maricela

Cédula: 171348980-3

DEDICATORIA

A Francisco Fabián y Sofía Leonor mis hijos,
con el imperecedero recuerdo de quien los ama.

Leonor Maricela Rodríguez Aranda

AGRADECIMIENTO

Siendo la gratitud uno de los sentimientos más nobles que puede albergar en el alma de un ser humano, quiero expresar mi reconocimiento inmenso a Dios por su infinita misericordia al permitir con sus bendiciones diarias dirigirme por el camino correcto, al personal del Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”, Proyecto de la Fundación Patronato Municipal San José, donde realicé el presente trabajo de investigación, al Dr. Jonatán Ruiz, por sus acertados consejos y bibliografía, a mi familia quienes con su apoyo incondicional, sus buenos deseos, paciencia y cariño fue posible culminar el presente Proyecto.

Leonor Maricela Rodríguez Aranda

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	8
1.1. Desempeño docente.....	8
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	8
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	10
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	10
1.1.2.2. Motivación.....	12
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	13
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	17
1.1.2.6. Políticas educativas.....	20
1.1.3. Características del desempeño docente.....	21
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	23
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	23
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	24
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	25

1.2. Gestión educativa.....	28
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	28
1.2.2. Características de la gestión.....	30
1.2.3. Tipos de gestión.....	31
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	32
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	33
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	33
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	36
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	38
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	39
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	39
1.3.2. Tipos de estrategias.....	43
1.3.2.1. En la gestión legal.....	43
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	44
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	46
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	47
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	49
2.1. Diseño de investigación.....	50
2.2. Contexto.....	51
2.3. Participantes.....	51
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	52
2.4.1. Métodos.....	52
2.4.2. Técnicas.....	53
2.4.3. Instrumentos.....	54
2.5. Recursos.....	55
2.5.1. Talento Humano.....	55

2.5.2. Institucionales.....	55
2.5.3. Materiales.....	56
2.5.4. Económicos.....	56
2.6. Procedimiento.....	57
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	60
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	61
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	61
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	63
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	66
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	66
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	66
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	69
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	71
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	71
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	73
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	73
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	75
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	76
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	79
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión	

del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	79
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	81
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	83
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	85
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	88
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	88
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	89
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	91
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	93
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	94
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	96
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del	

aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	98
VISIÓN GLOBAL.....	
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	99
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	101
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	101
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	104
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	106
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	109
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	111
CONCLUSIONES.	115
RECOMENDACIONES.....	117
BIBLIOGRAFIA.....	118
PROPUESTA.....	120
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

El Proyecto de Investigación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”; tiene como objetivo conocer la situación real del desempeño en ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, del liderazgo y comunicación, de las maestras que imparten clases en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”. Los métodos utilizados como: el inductivo-deductivo recopilan información en el sitio y momento mismo de la etapa enseñanza-aprendizaje que guiarán para deducir problemas dentro del campo investigado. Cuantitativo porque mide porcentualmente los resultados; el descriptivo analiza paso a paso los acontecimientos del aula, transversal pues colabora para mejorar el desempeño y formación del potencial profesional, inculcando: valores, buenas costumbres, liderazgo, emprendimiento; exploratorio porque deja precedentes de investigación para futuros proyectos. Como técnicas: la encuesta, la observación, la lectura. Como instrumento el cuestionario de autoevaluación, un registro de observación. La aplicabilidad como una guía para que la labor docente sea eficaz.

En esta investigación colaboraron desinteresadamente las maestras con su trabajo consiente, veraz. Se invita a lectores utilizar esta información como instrumento de consulta.

Palabras claves: desempeño, docente, aprendizaje, enseñanza.

ABSTRACT

The research project "Teachers' Performance in the teaching-learning process"; aims to determine the real situation of performance management in areas of legal, institutional and curricular planning, leadership and communication, teachers who teach at the Reference Center Guagua Quinde "San Roque". Methods used as the inductive-deductive collect information on the site and moment of teaching-learning step guide to deduce problems within the field of investigation. Quantitative measures results because percentage; descriptive analyzes stepper classroom events, cross-cutting, working to improve the performance and training of professional potential, instilling: values, morality, leadership, entrepreneurship; previous exploratory research because it leaves for future projects. As techniques: survey, observation, reading. As an instrument of self-assessment questionnaire, a record of observation. The applicability as a guide for the effective teaching.

In this research selflessly helped teachers with their consent, truthful work. Readers are invited to use this information as a reference tool.

Keywords: performance, teaching, learning, teaching.

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente se define como una labor loable entregada a la formación y docencia convirtiéndose en guías para los alumnos en su futuro; como lo han sido otras profesiones que buscan mejorar la calidad de vida de los seres humanos; en el presente caso, incentivar el proceso de estructuración del pensamiento, favorecer el proceso de maduración del sistema motor, el crecimiento socio afectivo, valores éticos, estimular hábitos de integración social de los más pequeños de la sociedad, donde la maestra con su vocación está preparada para formar a los infantes, en un ambiente de armonía, cordialidad y buen trato. Siempre cumpliendo con los estándares exigidos por el Ministerio de Educación; el Proyecto de Educación Inicial de Calidad con Calidez en pro del desarrollo integral de los niños menores de 5 años, el Currículo de Educación Inicial 2014 entre otros aspectos resaltan y potencian los derechos de los niños para su buen desarrollo y aprendizaje para brindarles un mejor nivel de conocimiento en su formación académica. En educación está un campo muy importante que es la educación infantil ya que con su práctica contribuye al desarrollo físico y personal de los niños. La educación infantil considera al niño como una persona única, con sus propias características, a los que se debe instruir mediante una planificación motivadora y formativa, debidamente organizada, en especial que pueda contribuir con un servicio para los pequeños, para aportar a la sociedad con personas de bien, con valores y principios que hagan la diferencia; entre un niño que asiste a un centro infantil con otro que nunca ha conocido un centro de formación pero que busca su inclusión.

Con todos estos antecedentes la U.T.P.L. se preocupa y propone esta investigación: “El desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje”, un tema importante porque permite conocer el nivel de conocimiento y visualizar la práctica pedagógica actual que realizan las maestras en uno de los Proyectos de la Fundación Patronato Municipal San José de la Ciudad de Quito, Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”. La institución acoge a 140 (ciento cuarenta), entre niños y niñas que previo un monitoreo se determina que no asisten a ningún centro de educación infantil y en lugar de eso acompañan a sus padres en su trabajo en la calle,

siendo por tanto más vulnerables a deteriorarse moral y físicamente por el medio ambiente nocivo en el que se desenvuelven.

A través de este trabajo de Investigación, se da a conocer, los diferentes niveles de preparación que tienen las maestras. “El Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, tema muy edificante en el ámbito educativo que actualmente ha puesto todo su esfuerzo en esta materia para lograr una educación de calidad y calidez, empezando por los más pequeñitos, con los Centros de Desarrollo Infantil que ofrecen una educación holística enfocada a ser del Ecuador un lugar para el buen vivir (Sumak Kawsay).

Es interesante hacer un estudio exhaustivo sobre cuatro ejes como son: el legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación; funciones que realiza el docente en el aula de clase; por lo que es indispensable que los maestros estén en permanente capacitación. En lo que concierne a la gestión de la planificación institucional y curricular está de la mano con las actualizaciones que el Ministerio responsable pone de manifiesto. En cuanto a la gestión del aprendizaje ayuda al docente a llevar un control minucioso en el desarrollo de la enseñanza para que vaya a la par de la tecnología, principios didácticos. Y en cuanto a la gestión del liderazgo y comunicación, ayuda a saber orientar de manera adecuada a sus alumnos, resaltando su participación, respetando valores, derechos humanos.

Para la Universidad Técnica Particular de Loja, como representante y gestora del presente proyecto de investigación, y con el fin de compilar información real sobre el desempeño docente, obtiene de esta manera una estadística veraz de la realidad en cuanto al desempeño docente, los que servirán de guía para buscar correctivos que servirán de insumo valioso para rediseñar la formación práctica de los estudiantes.

Por lo tanto el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque” constituye un referente de consulta para verificar la situación actual del personal docente en las instituciones educativas del país en cuanto a su preparación académica y las necesidades a cubrir.

Para la autora de este Proyecto es una experiencia enriquecedora, por cuanto significa el trabajo de investigación previa la obtención al título de Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Educación Infantil; y en segundo término como maestra de la institución incorpora un valor agregado para enfrentar potenciales problemas que puedan existir en el ejercicio de las labores de enseñanza.

El recurso humano dentro de esta investigación lo conforman un grupo de docentes de las cuales el 40% tiene título universitario en Educación Infantil y el 60% en proceso de obtenerlo, el 100 % de las encuestadas se dedica a la educación inicial-modalidad presencial, la relación laboral con la Fundación es el 20% con nombramiento y el 80% a contrato. Por otro lado los discentes de uno a cuatro años de edad que provienen de una población vulnerable de la Ciudad de Quito como son el Mercado San Roque y los Centros comerciales del ahorro del Sector de el Tejar. La Coordinadora quien facilitó la autorización para la realización de la investigación propiamente dicha y como investigadora la estudiante de Educación Infantil de la UTPL.

Los recursos invertidos en esta investigación se han enfocado al aprovisionamiento de los insumos que representan el realizar una investigación para lograr el objetivo del mismo, como también la aplicación de los instrumentos de investigación como son la encuesta y observación a las maestras. Entre el material utilizado están el bibliográfico y computacional de gran ayuda en el aspecto de forma.

El objetivo general del presente trabajo es determinar el desempeño docente de las profesionales en educación infantil del Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque” del Distrito Metropolitano de la Ciudad de Quito, durante el año lectivo 2013-2014, en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje; y, gestión del liderazgo y comunicación para su identificación y análisis.

Los objetivos específicos están orientados a: Identificar el nivel de conocimiento que ostentan las maestras del centro para desenvolverse en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Establecer la frecuencia con la que las docentes realizan las múltiples diligencias en su quehacer educativo. Comparar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación a través del

contraste de los resultados que proyectan los instrumentos de autoevaluación y la observación en el momento mismo del proceso de las clases. Como también determinar la calidad con la que las maestras presentan cada una de las actividades inherentes a la gestión docente. Basar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ambientes en los que lleva a cabo la labor educativa. Objetivos que se cumplirán mediante el desarrollo de los cuestionarios de autoevaluación y observación del desempeño; instrumentos que fueron facilitados por la U.T.P.L. Como apoyo a esta investigación se diseña una propuesta de orientación para mejorar la educación con los alumnos.

Esta Investigación se compone de cuatro capítulos: el Capítulo I, se denomina Marco Teórico importante en todo el proceso de investigación ya que gracias al conocimiento teórico sobre el tema a investigar, se podrá tener un manejo adecuado del proceso mismo y los argumentos con los cuales defender el estudio. Sin una adecuada conceptualización no se puede realizar una investigación total y veraz. Ayuda a prevenir errores posteriores en la investigación. Este apartado se constituye como una etapa imprescindible dentro de todo proyecto de investigación por cuanto la parte teórica es la que sustentará su contenido.

El Capítulo II, se denomina, La Metodología constituyéndose en un estudio descriptivo porque encuentra y clasifica hechos o fenómenos que se suscitan dentro de un contexto educativo, esto permitirá llegar a la interpretación de datos y análisis racionales y objetivos. Muy importante en el desarrollo propiamente dicho de la investigación porque es aquí donde se recopilan datos y la realización del mismo tiene que ser total y confiable para concatenar la información seleccionada con cada uno de los instrumentos de investigación.

El Capítulo III, se refiere al Análisis y Discusión de resultados. Cada gráfico tendrá el respectivo estudio, interpretación y comentario; destacando los motivos de los porcentajes, cuyos resultados deberán ser considerados para llegar a conclusiones que aportarán al mejoramiento de las labores que realizan las maestras. Esta parte de la investigación debe ser expuesta de manera clara y concisa para evitar errores en lo posterior.

El Capítulo IV, se refiere a las Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta. Una vez realizado el análisis y discusión, en las conclusiones se resumirán los resultados de la investigación para señalar lo más relevante, el logro de objetivos, los aportes o debilidades encontradas; para con estos antecedentes formular las recomendaciones que serán de aporte con ideas complementarias a las que permitieron llegar luego de un exhaustivo trabajo de investigación y para finalizar la construcción de una propuesta que será presentada a la institución para mejorar o reforzar el desempeño docente.

La siguiente investigación constituye para la Institución educativa un aporte significativo al considerar aspectos académicos que afectan directamente al desenvolvimiento eficaz de las habilidades y competencias de las maestras de niños, cuyo objetivo específico es el de estar siempre preparadas para cumplir con las expectativas que exigen los estándares de la educación actual.

Mediante las herramientas de evaluación; proporcionadas por la U.T.P.L; se ha logrado conseguir de forma científica; indicadores precisos y efectivos; que permiten profesionalizar la noble labor de la Educación Infantil ecuatoriana actual, y obtener una educación con mayor calidad y calidez en sus centros infantiles.

Hay que recalcar la predisposición de las maestras al colaborar con la observación de la clase y luego responder a la encuesta. Como limitaciones o contratiempos constarían los eventos de última hora que interrumpieron el normal funcionamiento de las clases por ende la realización de la observación. La principal motivación para desarrollar el proyecto fue el ánimo de observar el desenvolvimiento de las clases por parte del grupo de profesoras inmersas en el trabajo, sin dejar de lado el anhelo de cumplir un deseo, “ser maestra” titulada de los más pequeños, que ya forman parte de la sociedad actual y; contribuir a su desarrollo integral para un futuro positivo en sus vidas y por ende sus familias.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Para definir el desempeño docente, hago referencia al concepto de docente que proviene etimológicamente del latín: docens– entis, part. act.de docere. Pertenece o relativo a la enseñanza”. (Real Academia Española, 2001)

Docente es un término que está relacionado e incluido directamente en la actividad de la docencia, esta a su vez; es la práctica profesional dedicada a impartir algún tipo de enseñanza en particular. La definición más acertada para la docencia es para designar a la persona que se dedica a la instrucción en instituciones como: centros infantiles, escuelas, colegios, universidades, etc. Y constituyen un sinónimo de profesor y de maestro. Es decir, el docente es la persona que está destinada a la noble actividad de la enseñanza en múltiples áreas de la ciencia, que a su vez debe estar dotado de herramientas necesarias para llevar a cabo su trabajo cada vez más exigente, más dinámico, más efectivo. (Definición ABC, 2007 2014)

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos partiendo de las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello, debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. (Luccier & Acqua, 2010)

De acuerdo a las perspectivas profesionales que presentan los autores antes mencionados, el docente se constituye en el área educativa como un actor social que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de las personas siendo este un objetivo muy loable. Como también un docente profesional y con vocación hace que la tarea tanto para él y para los discentes sea un estudio placentero y de provecho.

Una vez revisadas estas definiciones, el desempeño docente abarca un conjunto muy extenso de actividades que debe cumplir el maestro, tanto en la planificación, ejecución y evaluación dentro del aula y que plasma sus resultados en los conocimientos adquiridos por el grupo de alumnos. En la institución educativa el docente debe demostrar un compromiso institucional y un alto sentido de cooperación y reciprocidad para el crecimiento integral de la institución. Todas estas características, unidas a una cualidad de vinculación con la comunidad, dando cuenta de su deber cumplido con ética profesional en el desarrollo de las actividades a él encomendadas. Nunca está demás mencionar un alto sentido de autoestima, que lo motive a ser mejor cada día.

Haciendo una breve comparación del desempeño de un docente empírico con un docente empírico racional es evidente la diferencia por cuanto el empírico da sus clases de acuerdo a su experiencia y el empírico racional sigue un proceso sistémico, lo cual debe impulsar al primero a prepararse para desenvolverse mucho mejor.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Empezar a enseñar sin poseer la base de conocimientos que proporciona la psicología educativa.- significa iniciarse en una profesión de un modo no profesional. Como narra la autora "...error que yo misma cometí hace aproximadamente veinticinco años. A la edad de dieciocho años, con un año de estudios universitarios en mi haber, empecé a enseñar en realidad. Con una clase de cerca de cuarenta alumnos de seis y siete años, utilicé el único método que conocía entonces: el de ensayo y error. Durante los doce años siguientes terminé mis estudios universitarios y enseñé a alumnos de primaria y secundaria, obteniendo tantos éxitos como fracasos. Con el paso del tiempo decidí estudiar los procesos de enseñanza y aprendizaje desde una perspectiva psicológica y evolutiva, y empecé a hacerlo en serio mientras obtenía mi doctorado en psicología educativa en la Universidad de Wisconsin". (Clifford, 1983)

Como indica la autora antes mencionada, todos los maestros pasan por etapas o fases; en las cuales se adquieren experiencias, sin embargo es muy importante adquirir los conocimientos teóricos para poder entender y llegar a la psicología de los niños, como también las diferentes metodologías que se puede utilizar para cada clase. En la actualidad existen varias instituciones que ofertan carreras relacionadas con la pedagogía, me parece interesante porque ya no es como en épocas pasadas, a la docencia se la tomaba a la ligera, se era profesor porque era la última opción, al no aprobar en otras carreras cotizadas.

En la actualidad se tiene más en cuenta la preparación del docente en el sentido de que es indispensable que tenga el título universitario en **DOCENCIA** lo cual indica que el estándar en la educación ha mejorado. Y el profesor tiene que estar preparado para hacer frente a los desafíos educativos de cada año, cada día, cada momento puesto que para cada niño según avanza la tecnología ellos van un paso adelante.

Una preparación eficaz y prometedora de una educadora infantil involucra temas muy variados y extensos de los cuales se señala “El profesionalismo en la práctica, Teoría para la práctica, Diversidad, Núcleo familiar, base social práctica, Oportunidad práctica convenientemente desarrollada, Tecnología aplicada a la enseñanza y el aprendizaje, temas que son de gran importancia para que la profesional llegue a ser una líder en la educación de niños, padres y familia. (Morrison, 2005).

William James (1832-1910) fue uno de los primeros Psicólogos que afrontaron y debatieron públicamente problemas educativos e implantó la psicología en el mundo de la educación. En una de sus famosas obras “Conversaciones con profesores”, subrayó la importancia de compartir con los alumnos su manera de pensar, escuchar sus opiniones, conocer sus valores, intereses, actividades que concluyó resultaría beneficioso para el proceso de enseñanza aprendizaje.

La formación intelectual como práctica de la futura educadora infantil es imprescindible al momento de impartir enseñanza a los niños más pequeños y brindarles la ayuda que necesiten ya que se adquieren conocimientos para poder resolver problemas de sus alumnos tanto de su vida educativa como personal. Un

maestro que está en constante capacitación tendrá un plus frente a un docente que se mantiene en su zona de confort.

1.1.2.2. Motivación.

Definición.- es cualquier cosa que influya en el comportamiento en busca de un cierto resultado, es una búsqueda de beneficio personal. (Española, 2001)

Empleados, así como alumnos bien compensados permanecen más tiempo en el trabajo, o en su defecto los alumnos van con agrado a su centro de estudio. Robert Luccier y Christopher Acqua indican que: conservar feliz al personal es la máxima prioridad, ya que los trabajadores satisfechos pasan más tiempo en el trabajo y tratan mejor a los clientes-alumnos. Como líder, su labor es motivar a sus seguidores a trabajar con esmero. De la misma manera hago hincapié en la vocación que debe tener un maestro más aún si se trata de los más pequeños, mismos que inician su vida estudiantil, tiene relevancia ya que comienza su experiencia como alumno y debe ser la mejor, porque de esto dependerá su desarrollo integral durante todo el transcurso de su vida. (Luccier & Acqua, 2010)

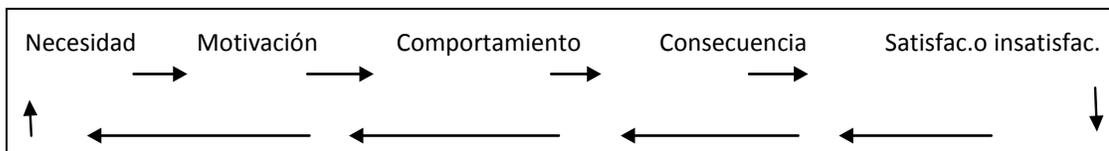


Gráfico 1. Proceso de Motivación

Fuente: (Luccier & Acqua, 2010)

En este contexto, me refiero al gráfico antes señalado que los autores Luccier / Acqua mencionan e indican sobre la constante que funciona con relación a la motivación indicando que empieza como una (necesidad), puede ser el cumplir con un sueño de trabajar con niños pequeños, para lo cual existe un llamado interno a cumplir con ese objetivo, ser maestra infantil que es la (motivación) misma que empuja a la persona a prepararse académicamente, entonces busca el lugar más idóneo (comportamiento),

estos procesos llevados a cabo desembocarán en obtener el título de educadora infantil (consecuencia), lo cual va a causar en el individuo complacencia, agrado o por el contrario se desanima en el camino, se habla de (satisfacción o insatisfacción).

La motivación primordial para enseñar a niños y niñas; lleva a la necesidad de instruirse para llegar a los alumnos para que se constituyan en hombres y mujeres de bien y útiles a la sociedad. Paralelamente el maestro tiene el privilegio de compartir experiencias, interactuar con ellos con actividades que ayude a su desarrollo integral en un ambiente de armonía, donde puedan manifestar con total autonomía, ser únicos, donde el lema es la responsabilidad, colaboración y comunicación, y sobre todo el gusto por aprender.

Día a día ver el progreso cognitivo, social, lingüístico, lógico matemático, que avanza de manera paulatina en los alumnos causa una verdadera satisfacción en la labor de enseñanza ya que constituye una labor recíproca, el niño o niña absorbe los conocimientos y el educador se siente orgulloso. El bienestar de un maestro a más de los resultados que pueda obtener con su diario trabajo también se motiva con políticas administrativas que beneficien su calidad de vida.

1.1.2.3 *Relación profesor estudiante.*

En el papel que cumplen los pedagogos y discentes hay un factor que se debe tener en cuenta; es un factor de anomalía por la que se experimenta a diario; es decir, los alumnos se ven o se ubican en un sitio que por ley están obligados a obedecer, es así que este suceso se encuentra regulado por el Ministerio de Educación, para que los niños asistan desde muy pequeños. Nuestros niños están siendo educados y socializados mediante un sistema educativo particular (para cada edad) tomando en cuenta también a su familia de origen. En cuanto a los procedimientos de instrucción y de acción curricular varían a diario, de tal manera que ha puesto a los docentes a realizarse la interrogante al respecto de que si estamos preparados para los nuevos roles y formas de proceder que han de favorecer a la educación. (Flórez, 2005)

Ya en la práctica el maestro realiza su trabajo de guía, donde es el que propone y ejecuta lo que deben aprender los alumnos, estimula el aprendizaje, asesora e

impulsa la planificación de contenidos como también la evaluación. Por otro lado para poder llevar a cabo esta gestión el docente debe estimular y manejar una disciplina dentro del aula para evitar conflictos e intervenir con anticipación, amparado en reglas y normas que debe impulsar en sus alumnos.

Para realizar un trabajo que desemboque en un aprendizaje óptimo el maestro debe contrarrestar la falta de motivación en sus alumnos, disciplina sin control, que puede basarse en una autoestima baja de los alumnos o falta de estimulación, sin atención profesional personalizada. (Luccier & Acqua, 2010)

Como comentario podríamos decir: que en tiempos pasados, cuando se pasaba por la escuela, el discente, se debía acoplar a los profesores, hoy en día en el diario educativo es el maestro el que tiene que adaptarse a la evolución del niño. Lo cual es interesante y lógico, si pensamos en el bienestar infantil que en la actualidad se está poniendo mayor énfasis, en comparación a años anteriores.

1.1.2.4. Relación familia-escuela.

La familia como un conjunto primordial del género humano, el cual se constituye en un lugar muy especial en el aspecto de la socialización inicial de los niños y niñas. Esto conlleva temas relacionados con el grado y calidad de afectividad que desarrollen los infantes y los procesos de identificación. Es un grupo e institución social, con una estructura identificable basada en posiciones e interacción entre las personas que la componen.

La familia es una parte fundamental de la sociedad en sus múltiples formas de vida, según la cultura de cada lugar, las épocas y los contextos sociales que a diario varían. La dinámica particular de cada familia influye en la socialización, es así que tiene un lugar muy importante al momento de ingresar a la escuela. Es en este lugar donde los niños y niñas afloran sus costumbres, modales, inquietudes, inclusive los conflictos internos. (Vila, 2008)

Y es que ciertamente la rutina familiar vivida por cada uno de los sujetos de manera individual será muy diferente, por ejemplo en una familia donde los padres se han preparado profesionalmente y gozan de un estatus social alto, con elevado nivel cultural y económico, también el autoestima de esos niños y niñas será diferente al de otras familias en la que los padres no han accedido a un nivel educativo mínimo y llevan una existencia de trabajo precario.

En cada uno de estos ejemplos la escuela tiene un trabajo primordial, el hacer que los dos casos se integren de manera positiva, dentro del aula de clases y fuera de él. De modo que la educación no puede ser considerada como el patrimonio exclusivo del centro escolar, sino que está presente en otras esferas de la vida como la familia o a través de los medios de comunicación por ejemplo la televisión, que sin un adecuado manejo y su uso indiscriminado puede ser contraproducente en la educación de los niños. (Vila, 2008)

Desde que se inventó la televisión su uso día a día sube de manera impresionante en nuestra sociedad, por ende llega a afectar el núcleo familiar, todas las personas desde la niñez fueron atendidos en algún momento con esta “niñera”. Haciendo una encuesta aleatoria se determina que el televisor permanece encendida en un promedio de siete horas al día.

A continuación un breve resumen de los resultados de una televisión que no es supervisada por una persona adulta con criterio., tomado en cuenta como factor influyente en el desempeño educativo de los alumnos tanto en cuanto el uso desmedido afecta en su desempeño e involucra a la familia y sin un apoyo de la escuela las consecuencias son negativas. (Vila, 2008).

Tabla 1: Medio de comunicación y su influencia educativa.

IDEA CENTRAL:	ARGUMENTO:	CRITERIO:
<p>La televisión sin supervisión</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bajo rendimiento escolar, cuando los padres o cuidadores no mantienen un control permanente sobre los niños, niñas y adolescentes, esto se convierte en un verdadero peligro, ya que tienen acceso a todo un abanico de programas. 2. La violencia a la que están expuestos con gran facilidad, es un peligro constante. 3. Obesidad, el tiempo que otorgan a la televisión es mayor a la que dedican al juego libre. 	<p>Considero que este es un problema muy común en la actualidad, la sociedad demanda cada vez más que padre y madre trabajen, por tanto los hijos permanecen solos (sin supervisión directa) que les pueda orientar en los programas que puedan ver, acarrea muchos problemas, como el bajo rendimiento escolar, empiezan a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fantasear, se muestran poco sociables, nada creativos saludables. • La agresividad vista en T.V. la ponen en práctica
		<p>en el salón de clase calificándolo en ocasiones de niño “hiperactivo” cuando en realidad no ha tenido suficiente control en su rutina televisiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sugerencias: Ver TV con ellos. • Poner reglas claras de qué programas se pueden ver en casa. • Grabar los programas educativos que no podamos ver en tiempo real y compartirlos luego con los hijos.

Fuente: (Vila, 2008)

La relación que se da entre la familia y la escuela es un factor importante e imprescindible por cuanto padres y madres conjuntamente con los maestros comparten la educación de los alumnos y con una buena coordinación se concluirá en

un resultado favorable al desarrollo de los pequeños. Por lo general en las escuelas existen dos maneras de relacionarse con las familias, en primer lugar la informal, que se da cuando los padres asisten a los programas que realiza la institución durante el año escolar y la segunda es el contacto que se establece a la hora de entrada y de salida de los pequeños. El contacto con las familias trae consigo beneficios como el dialogar y conocer de manera directa los pormenores que puede tener el niño en relación a una negativa de los mismos a mantener una convivencia normal.

1.1.2.5. Organización institucional.

Concordancia de la estructura organizacional con la cultura.- la estructura organizacional puede simbolizar la cultura. Una estructura descentralizada refleja una creencia en la iniciativa individual y la responsabilidad compartida, mientras que la estructura centralizada refleja la creencia de que sólo el líder-director sabe lo que es mejor para la institución educativa.

(Luccier & Acqua, 2010).

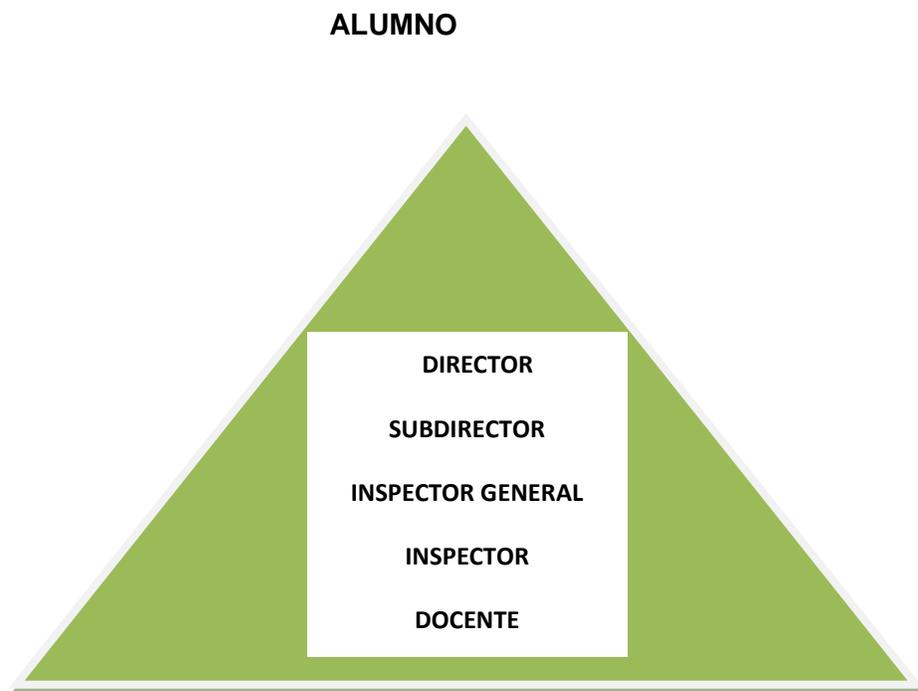


Figura 1. Organización educativa tradicional

Fuente: (Hunter, 1996)

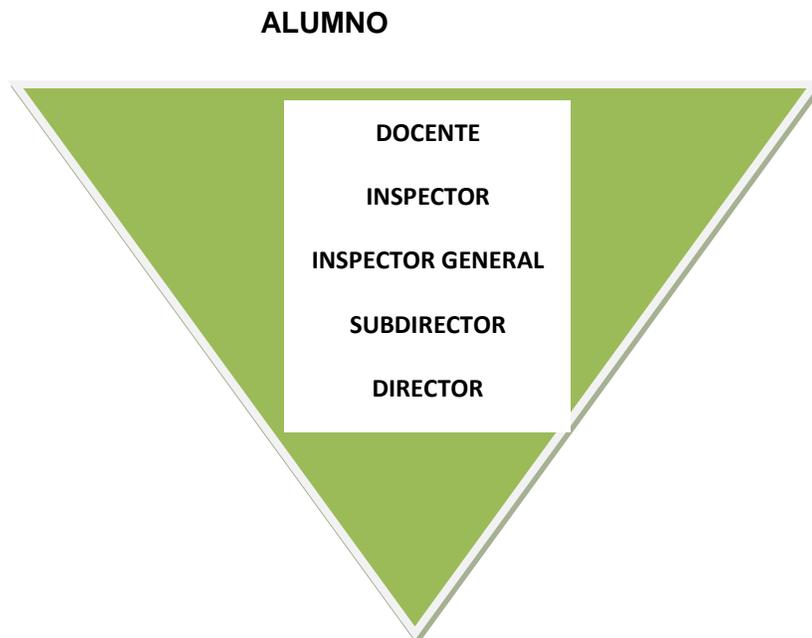


Figura 2. Organización educativa actual

Fuente: (Hunter, 1996)

Los centros educativos en general, necesitan o requieren de una serie de compendios para que pueda funcionar de manera adecuada y eficiente; como son, el espacio físico, implementos, equipos, materiales, talento humano, reglamento, etc. igual que cualquier otro tipo de organización, para que en su conjunto funcionen de manera efectiva. Entonces la organización educativa diríamos que es el conjunto de varios elementos mencionados y el uso y manejo que se dé entre ellos. Constituyen el conector operante de que las instituciones se proveen para tratar de conseguir sus objetivos.

Una situación particular para estar conscientes de que los objetivos no siempre se cumplen a través de la actuación de la organización reconocida formalmente. En muchas oportunidades es la estructura informal y no manifiesta la que saca adelante la institución. El dominio existente puede encontrarse en una sala de profesores, que en el despacho de del director, o también que ciertas alianzas que están al margen de los grupos formales sean quienes conduzcan efectivamente y lleven el peso de la gestión del centro o influyan poderosamente en las medidas más notables.

El autor (Antúnez S. , 2006) menciona varias dimensiones a tomar en cuenta dentro de la estructura organizativa como son: Tamaño, Complejidad, Formalización.

A su vez las dimensiones de la estructura están condicionadas a los siguientes factores: Los objetivos, los niveles de participación, las zonas de normativa y las zonas de autonomía, la creatividad.

Los resultados de una organización institucional efectiva, sin duda alguna van a ser positivos ya que de este proceso depende el funcionamiento adecuado en el día a día de un centro infantil, y cumpla con su propuesta pedagógica y su compromiso sociocultural. La organización educa a los integrantes de la comunidad educativa, al llevar a cabo las actividades de manera efectiva y contando con los implementos necesarios y adecuados para un desarrollo integral y eficaz de los alumnos.

La organización institucional un aspecto relevante dentro de toda organización, permite que los objetivos que se proponen al inicio del periodo de gestión, se los lleve a cabo de una manera organizada por parte de los departamentos que la conforman

permitiendo de esta manera obtener resultados satisfactorios. (Luccier & Acqua, 2010).

Según la pirámide que expone Hunter antes se tenía que servir al líder, al director, ahora es todo lo contrario el servicio se debe al empleado.

1.1.2.6 Políticas educativas.

Al mencionar política educativa nos referimos al estudio de diversos factores que nos llevan a la gran pregunta ¿Qué tipo de política es la adecuada para que la mayoría por no decir todas las personas (niños, niñas, adolescentes, adultos, personas con capacidades especiales) puedan tener acceso a una educación de calidad y calidez?, convirtiéndose en una tarea compleja. Siendo la educación un elemento clave en las estrategias de desarrollo de un país; ya que constituye un requisito esencial de que una persona sea preparada para hacer frente a las necesidades de una sociedad cambiante día a día de una manera muy acelerada.

(Ministerio de Educación del Ecuador, 2013).

En cuanto a las políticas educativas, hay que recalcar que el Gobierno actual ha considerado muy acertadamente el problema de la educación en el Ecuador, y más aun con Educación Inicial y básica, es así que ha dado a conocer el Plan Decenal de Educación 2006-2015, para trabajarlo conjuntamente en Proyectos del MIES y Patronatos. En esta gestión se destacan esfuerzos dirigidos a reformar el marco legal, a reorganizar la oferta educativa pública, a universalizar el acceso a la Educación Inicial y a la Educación General Básica e incrementar la cobertura del Bachillerato reduciendo la inequidad social, a mejorar la calidad del desempeño docente, a reformar todos los currículos, a prescribir estándares de calidad educativa y a establecer un sistema de evaluación integral. En cuanto a evaluación este Plan Decenal está creada no solo para controlar lo aprendido por los estudiantes, sino que además el docente será evaluado como también directivos de la institución. (Educación M., 2006)

Políticas que se llevan a cabo en nuestro país como la gratuidad de la educación, la abolición del cobro de cuotas “voluntarias” que culminan siendo obligatorias,

descentralización de la educación, favoreciendo a los sectores vulnerables la asistencia escolar. El Bono de Desarrollo Humano (BDH), evitar el trabajo infantil a través de uno de los Proyectos de la Fundación Patronato Municipal San José Centro de Referencia Guagua Quinde, “San Roque”.

En este aspecto cabe manifestar que el gobierno de turno se ha hecho eco de las necesidades prioritarias de la sociedad como son los grupos más vulnerables como los niños y personas discapacitadas. En el tema que nos concierne “los niños”, ha trabajado arduamente con el fortalecimiento y en otros casos la creación de nuevos centros de desarrollo infantil asistiendo a innumerables familias que actualmente pueden dejar a sus hijos en lugares seguros en donde estudian y se alimentan de manera adecuada. (Educación M., 2006)

En el Ecuador del Siglo XXI se ha visto una mejora substancial en el campo educativo, gracias a las becas otorgadas por el gobierno a profesores que en este momento se encuentran preparando dentro y fuera del país; constituyéndose en un avance para el desarrollo educativo de: alumnos, padres de familia y maestros de educación inicial que otros gobiernos no han otorgado en este aspecto.

1.1.3 Características del desempeño docente.

El lineamiento del Gobierno Nacional por medio de su Ministerio de Educación aclara que, un docente con aptitudes es el que proporcionará nuevas e innovadoras circunstancias para el aprendizaje en los alumnos y alumnas de la sociedad, contribuyendo de esta manera al crecimiento intelectual, social y en valores de sus integrantes. Para cumplir dicho objetivo el Ministerio a cargo ha dado a conocer Estándares de Desempeño Docente, cuya finalidad es promover en el aula una enseñanza con la cual los estudiantes alcancen un nivel de preparación acorde a las exigencias y necesidades actuales que han sido plasmadas en el Currículo Nacional para la Educación General Inicial, Básica y Bachillerato. (Educación M., 2006).

Los estándares de desempeño profesional docente pone en claro las particularidades generales y básicas que los docentes deben alcanzar para poder transmitir sus conocimientos de mejor manera a sus alumnos y alumnas.

Estándares propuestos para el buen desempeño en el aula de clase y obtener resultados de calidad y calidez.

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir.
- Respetar las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación. (Ministerio de Educación, 2006) .

La educación ha vivido grandes cambios e innovaciones razón por la cual cada maestro o maestra en el desempeño de sus funciones, acoge conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse en pro de una educación de calidad.

Para determinar las características de todos y cada uno de los docentes se reconoce la evaluación.

Hay cinco procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación:

- A través de los logros alcanzados por el alumno.
- A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.
- A través de la opinión de los alumnos.
- En base a la opinión de los docentes (Auto evaluación).
- En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes

En cuanto a la eficiencia las características notables serían:

- El alcanzar los resultados positivos.

- Propender a la equidad de oportunidades para todos los alumnos.
- Propender a colectivos aprendizajes significativos.

(Chiavenato, 2000)

En este sentido los docentes al ser tomados como parte de los recursos con los que cuenta una organización educativa, deben ser considerados como los portadores de habilidades, capacidades, conocimientos, motivación para el trabajo, sin dejar de lado que son poseedores de una serie de características en su personalidad, lo cual los vuelve muy particulares y motivado en su vida diaria que de modo contrario se constituiría solamente en la persona que enseña a los niños.

1.1.4 Desafíos del desempeño docente

1.1.4.1 Desarrollo profesional.

Al hablar de desarrollo profesional se menciona sobre el desenvolvimiento del docente en su aula de clase, en donde pasan la mayor parte del tiempo con sus alumnos desempeñando no solo el rol de maestro sino inclusive de amigo. Por esta razón y por el constante cambio en la sociedad con conocimientos científicos sobre los niños y en la forma en la que ellos aprenden es menester que la persona a cargo se desarrolle profesionalmente, con características de personalidad, habilidades para enseñar y planificar adecuadamente para que los niños aprendan. (Morrison, 2005)

El ser profesional constituye instruir a los niños y a su vez cuidar también a la par con los padres y familias, colaborar con la comunidad, conocer a los niños cómo crecen, incentivar los niveles de desarrollo en áreas de lenguaje, cognitivo, social emocional y físico, planificar evaluar, comunicar, reflexionar, colaborar, estar constantemente en capacitaciones. (Morrison, 2005)

El resultado positivo esperado no puede tener un final exitoso sino se relaciona con sus dicentes, es por eso que el maestro debe ser tomado muy en cuenta como persona y no simplemente como recurso humano organizacional que le será útil por

un determinado tiempo, mismo que le avalará un bagaje de estudios y conocimientos alcanzados en el desarrollo de su carrera.

De una buena preparación del docente depende que los niños y niñas aprendan de manera animada, sin miedos, sin tapujos, que lleguen a su centro educativo con ganas de quedarse a aprender, a jugar, a ver en el profesor a un amigo en el que puede confiar, en muchos casos esa confianza que en sus hogares no lo tienen. (Fernández P. F., 2001)

Un maestro o maestra de educación infantil tiene que prepararse de manera adecuada, dinámica apegándose a las nuevas leyes de educación en cuanto a currículo se refiere. Estar siempre pendiente de actualizaciones en materia de educación, prepararse a diario para cumplir con las necesidades de todos y cada uno de los alumnos de forma óptima, dejando a un lado la educación tradicionalista del siglo XX basada en el conductismo.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Una escuela orientada hacia la formación de ciudadanos para una sociedad cada vez mejor, tiene que ser consciente de los medios que empleará para formar adecuadamente a la mayoría de sus integrantes, de modo que puedan surgir los mejores como agentes de la política y todos puedan tener actitudes de participación y criterios para juzgar el poder. En el desenvolvimiento normal de las actividades educativas diarias, es de mucha importancia contar con el apoyo de la comunidad, gracias a ellos y su colaboración se puede realizar actividades conjuntas para un desarrollo óptimo de sus miembros. (Vila, 2008).

La educación como se dice popularmente, empieza en casa inculcando valores y buenas costumbres por parte de sus padres, madres, familiares, en la escuela la maestra es la encargada de impartir los conocimientos académicos. La suma de estos dos factores van a constituir que los niños y niñas formen una comunidad de personas intelectualmente diferente a la que no tiene acceso, es decir, que la relación familia, escuela comunidad cumple una labor participativa de enriquecimiento

para el desarrollo del alumno, siempre y cuando tanto maestras como padres de familia cumplan sus roles con responsabilidad, que cada uno sepa lo que el otro hace (Vila, 2008).

Tipos de encuentros familia escuela comunidad son de mucha importancia para una buena educación y se debería llevar a cabo con más frecuencia, son de apoyo invaluable ya que permite la socialización entre los niños, profesorado y comunidad. Constituye un espacio de conocimiento entre los padres de familia de los compañeros a los cuales se puede acudir en momentos específicos, como también compartir experiencias de crianza, novedades de actualidad, en fin un soporte entre padres y maestros (Vila, 2008).

Los centros de educación infantil son un recurso muy importante en el desarrollo de una comunidad, por cuanto contribuye a la preparación educativa de la misma, de esta manera hacemos de ella un lugar más armónico y socialmente mejores integrantes, frente a una comunidad que no tenga oportunidad de acceder a un centro educativo.

1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente.

La Comisión Internacional, sobre la Educación; para el siglo XXI, en resumen expresa que el educador debe poseer conocimientos y capacidades para desempeñarse en el campo educativo; competencias pedagógicas muy variadas, y suficiente motivación que requiere la práctica; cualidades: éticas, intelectuales y afectivas; capacidad para realizar estudio e investigación, en el ámbito escolar, y posibilidades profesionales; para interactuar e intercambiar con otros colegas y distintos profesionales, diversas experiencias; inherentes al del ámbito educativo.

El rol de educador, no consiste sólo en transmitir información; ni siquiera conocimientos; sino presentarlos en forma de problemas. De lo señalado anteriormente, se obtiene como conclusión, de que el educador; debe lograr el perfeccionamiento en su quehacer, ser un experto para tomar en cuenta las

necesidades, e intereses de sus pupilos, y de la comunidad en la que presta sus servicios; poseer una cantidad de experiencias didácticas y pedagógicas, para orientar el proyecto enseñanza-aprendizaje; ser un conocedor de los procesos mentales; para obtener los: saberes, actitudes, destrezas y valores; finalmente convertirse en un investigador; esto implica que su nueva función educativa; deje el enfoque vertical y magistral; y ser un mediador, para que el alumno, sea el constructor del pensamiento; en este aspecto juega un papel muy importante, la comunicación de ida y de vuelta, porque permite que se desarrollen las interacciones; afectivas y respetuosas; y aporta para que el desarrollo de la personalidad sea integro; respetando la autonomía.

El docente del siglo XXI, debe interesarse por la Educación de calidad, consecuentemente, debe también estar dispuesto, a aceptar el colaborar con el Psicólogo Educativo de la Institución; y así monitorear el estado de ánimo de sus alumnos. Según Carretero: El individuo tanto en los ambientes cognitivos y sociales del comportamiento, como los afectivos; no es un mero producto del ambiente, ni un simple resultado de sus disposiciones internas; sino una construcción propia que se va produciendo día a día, como resultado de la interacción entre estos dos factores. (Fernández P. F., 2001)

Como conclusión, según la posición constructivista, el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano. El Pedagogo y Filósofo Inglés: John Locke solía decir: “los niños son una tabula rasa” . (Enciclopedia de Filosofía, 2005)

El área psicológica es una área vital, para el adecuado desenvolvimiento del ser humano en la sociedad; ya que abarca la parte más sensible del ser humano; que es su sistema nervioso. Todo éste conjunto neuropsicológico, se ve proyectado en las actividades diarias; con la triada: bio-psico-social, es decir: la mano- el cerebro y el lenguaje; es aquí en donde se debe trabajar con los niños en edad escolar. Por lo mismo; el equilibrio Psicológico, implica el estar en pleno goce de las facultades: mentales, biológicas y espirituales; y proyectarlo a su entorno, transformándolo en

algo mejor, para con sus prójimos. De ésta manera, se pueden estabilizar los distintos estados de ánimo, y así, mejorar el rendimiento escolar. (Ruiz, 2012)

Legalmente la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el año 2008; habla acerca de que la educación es obligatoria y gratuita como Derecho de las personas y grupos de atención prioritaria. El código de la niñez y adolescencia; establece de manera clara, la protección integral de estos sectores de la población. A continuación algunos artículos relacionados con el tema del presente proyecto y, que se convierten en el respaldo legal del mismo como son: el vivir y desarrollarse en un ambiente estable y afectivo, el cual permita un adecuado desarrollo emocional. Por otro lado el acceso a servicios que fortalezcan el vínculo afectivo entre: el niño o niña y su madre y padre. El derecho de las madres a recibir atención sanitaria: prenatal y postnatal apropiadas. (Asamblea, 2008)

Art. 28. Responsabilidad del Estado en relación a este derecho a la salud.- Son obligaciones del Estado, que se cumplirán a través del Ministerio de Salud:

El fundamento de suma importancia es el legal tanto en cuanto es el área que debe ocuparse de hacer cumplir con lo que dice la Constitución relacionado con el tema de estudio en el área de la salud, en cuanto a la elaboración y ejecución de las políticas, planes y programas que favorezcan el goce del derecho como también fomentar las iniciativas necesarias para ampliar la cobertura y calidad de los servicios de salud, adoptar las medidas apropiadas para combatir: la mortalidad materno infantil, la desnutrición y las enfermedades que afectan a esta población. También promover la acción interdisciplinaria en el estudio y diagnóstico temprano de los retardos del desarrollo, para que reciban el tratamiento y estimulación oportunos, sin dejar de lado la atención a personas con discapacidades varias. (Asamblea, 2008)

La Constitución fue realizada por pedido en elecciones democráticas por el mandante que es el pueblo, en la cual participaron especialistas en el área educativa entre otras, procurando cuidar los intereses de los ecuatorianos entre ellos la educación y su bien máspreciado que son los niños, para lo cual se han desarrollado leyes que buscan

mejorar la calidad de vida de los mismos como ejemplo tenemos la política que ha desarrollado el gobierno actual con el sumack kawsay en relación a gobiernos anteriores que no invertían en este aspecto.

1.2. Gestión Educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Como gestión se entiende el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto.

Del Latín gestio, que significa acción y efecto de gestionar. Acción y efecto de administrar. (Española, 2001)

Factores principales que influyen para que las metas se cumplan durante el proceso según: (Luccier & Acqua, 2010).

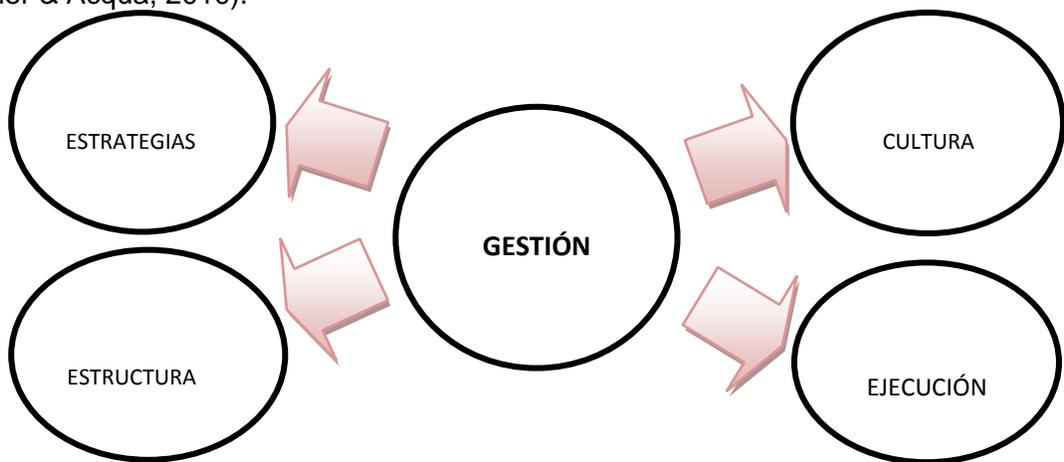


Gráfico 4: Factores principales que influyen en las metas durante el proceso

Fuente: (Luccier & Acqua, 2010)

La **Estrategia** tiene que ver con el conjunto de operaciones que son realizadas con anticipación a la ejecución, con el objetivo de cumplir una meta potenciando los recursos con los que cuenta; es decir el cúmulo de líneas y de trazados de los caminos que se deben cumplir, basta decir que se debe tomar muy en cuenta cuál es

el requerimiento del consumidor final. La **Cultura** como un conjunto de tareas para promover los valores de la institución, para robustecer la misma, para reconocer los objetivos alcanzados y para poder realizar las decisiones adecuadas. La **Estructura** son las actuaciones para promover la cooperación, trazar las formas para compartir el conocimiento y para situar al frente de las decisiones a las personas mejor calificadas; y, **Ejecución**, tiene que ver con la toma de las decisiones más adecuadas y que sean oportunas, promover la mejora de la productividad y satisfacer las necesidades de los discentes. (Luccier & Acqua, 2010).

Gestión es el conjunto de actuaciones que se llevan a cabo en las instituciones, empresas, etc. que no solo implican encargarse de la administración del ámbito de los recursos materiales, también implica actuaciones que tienen que ver con el currículo, la toma de decisiones motivación del equipo de profesores, resolución de conflictos, entre otras. (Antúnez S. 2006) De esta manera se puede afirmar que gestión se desarrolla ligado a las diligencias que se realizan para finiquitar o realizar un trabajo; gestión se puede decir de igual manera que se relaciona con la orientación que necesita una industria o institución educativa. Partiendo de los conceptos mencionados y para ejemplificar el propósito del vocablo “gestión” sería que: la Fundación Patronato Municipal San José ha obtenido la Norma ISO 9001 por la magnífica organización administrativa que se debe a la grandiosa **gestión** que ha realizado el Talento Humano que ahí labora. No se puede dejar de lado mencionar que gestión tiene como objetivo principal el obtener resultados inmejorables de la empresa o institución.

La gestión educativa debe estar enfocada a cubrir con los estándares que exige el Ministerio de Educación, para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sean debidamente aprovechados por los alumnos.

1.2.2. Características de la gestión

La gestión cuenta con características que resultan ser las encargadas de la formación y el desarrollo de la misma, y es muy importante que estas se consideren a la hora de elaborar un plan de trabajo para una empresa, institución educativa, etc.; la gestión trabaja de una manera concreta en todos sus resultados aunque no podamos evitar relacionar el cometido con muchos otros factores que influyen en el desarrollo de una empresa, la gestión debe ser específica y diferente con respecto a todos ellos. (Antúnez S. , 2006)

Generalmente cuando se habla de gestión es fundamental que se conozca, que ésta se divide en diferentes etapas y elementos que combinados ayudan a lograr un mejor desempeño de dicha actividad empresarial.

Es interesante el tener presente la unidad jerárquica con la que se mide ya que la gestión suele ser llevada a cabo por diferentes personas que poseen distintos grados, de esta manera, una empresa logra formar un solo cuerpo gestor que va desde el gerente principal hasta el último empleado, pero cada uno posee una importancia fundamental en el desarrollo de la tarea. (Organización y Gestión Empresarial 2000).

Por último, no queremos ignorar el hecho de que la gestión representa un correcto uso de sus principios, de sus procesos y sus procedimientos, como también de los métodos y muchas otras ciencias que suelen relacionarse con la eficiencia en la que debe realizar este trabajo. (Luccier & Acqua, 2010)

En la institución donde se desarrolla esta investigación, el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque” la gestión se desarrolla mediante la colaboración del Ilustre Municipio de Quito, los padres de familia con un valor monetario simbólico, de esta manera se cubre los honorarios de educadoras, personal administrativo, personal de mantenimiento, etc., siguiendo un trabajo metodológico y organizado, el cual se lo renueva cada año con un plan y presupuesto, actualmente se continúa este modelo de gestión bajo la alcaldía del Dr. Mauricio Rodas actual burgomaestre de la Capital.

1.2.3. Tipos de gestión.

Gestión social.- Por ejemplo, consiste en la construcción de diferentes espacios para promover y hacer posible la interacción entre distintos actores de una sociedad.

Gestión de Proyectos.- Por su parte, es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto disponible. (Peinado & Rodríguez, 2007).

Gestión del conocimiento.- Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese cúmulo de conocimientos puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los integrantes de una misma organización. (Peinado & Rodríguez, 2011)

Gestión ambiental.- Abarca el grupo de tareas enfocadas al control del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible. La gestión ambiental es una táctica por medio de la cual se establecen acciones de perfil antrópico que influyen sobre el ambiente a fin de conseguir una calidad de vida óptima. (Peinado & Rodríguez, 2011).

Las diferentes gestiones, todas de relevancia en su campo de acción, y que permiten relacionar con el quehacer docente es la gestión educativa la misma que promueve el aprendizaje en los discentes, los docentes y la comunidad por medio de una planificación estratégica. Dicha gestión educativa tiene como objetivo primordial que es el fortalecimiento del trabajo educativo. Cabe mencionar en el área pedagógica origina, promueve, encamina el aprendizaje de los alumnos, docentes y comunidad. La gestión como tal se encarga de presentar un perfil integral, abarca la definición de objetivos institucionales, tomar acciones para prever acontecimientos empresariales de diferentes índoles a futuro, mantener al grupo humano satisfecho.

La gestión educativa sería, desde un punto de vista general; es la que mantiene a los alumnos y maestros satisfechos dentro de un ambiente saludable, característica especial, porque se trata de inculcar en los niños optimismo, valores y aprendizaje académico. Hoy en la gestión educativa el Municipio ha realizado protocolos para evaluar el grado de satisfacción de los usuarios en cuanto a la calidad y gestión docente, los mismos que no se los utilizaba por desconocimiento hasta fines del siglo pasado.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente .

Implementar estándares en la educación se la ha considerado como una mejora, para lograr éxitos en el campo de la educación. Al respecto menciona un estudio publicado por el Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina publicado por el Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina, (PREAL) que dice:

“Los estándares encierran un reconocimiento del importante giro de prioridades que ha surgido en las políticas educativas. Un giro que dice que no sólo importa el acceso a instituciones educativas con buena infraestructura y equipamiento, sino que también importa la calidad de lo que ocurre al interior de las escuelas”. (Valverde, 2005).

Con este antecedente, la creación de estándares nacionales para la educación no es una práctica nueva, sino que se ha dado ya en varios lugares del mundo con el único fin de establecer juicios de calidad que guíen o determinen el camino a seguir en el largo proceso de la educación. (Valverde, 2005)

Se puede mencionar que la calidad consiste en que la educadora infantil haga su trabajo con preparación y esmero y una debida formación curricular además de hacerlo con calidez ya que no se debe olvidar que la razón de ser de una maestra infantil son los niños y niñas.

El docente dentro del aula de clases será el encargado de gestionar y dinamizar el proceso de la clase generando el mejor clima académico posible.

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

Previa a la Constitución, las sanciones en las Instituciones Educativas eran de orden disciplinario y conductual. Se suponía que el docente que no cumplía con los deberes lo sancionaban con las leyes y reglamentos previstos y utilizados como medio de castigo a fin de que los supervisores, jefes de núcleo, rectores, directores y docentes buscaran soluciones para corregir las anomalías y lograr un mejor desempeño

Para la evaluación del desempeño docente en los artículos referentes de la Constitución del Ecuador, año 2008, dice textualmente lo siguiente:

Art. 347.- Será responsabilidad del Estado:

Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales como también el garantizar el respeto del desarrollo psicoevolutivo de los niños, niñas y adolescentes, en todo el proceso educativo. Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral. Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos. Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública. (Constituyente, 2008).

Dentro del marco legal de la Constitución, manifiesta que la educación está amparada legalmente, es decir, funciona de acuerdo a parámetros dentro de los cuales los niños son los mayores beneficiarios en este caso, siendo la gratuidad una de sus características en el sector público.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

La evaluación que se utiliza en la docencia, para cuantificar el desempeño docente y del aprendizaje; en nuestro medio es; la evaluación de 360 grados, también denominada evaluación docente holística, o feedback de 360 grados.

En talento humano docente, se denomina retroalimentación de 360 grados a una evaluación de desempeño laboral de una persona, en la que participan no solo el supervisor de la persona evaluada, sino también sus pares, subordinados y en algunos casos clientes.

Esta evaluación contraria a la tradicional, proporciona una visión más amplia del rendimiento de una persona. Los resultados de una evaluación a través de retroalimentación de 360 grados pueden ser utilizados como herramienta de desarrollo de carrera o como parte de la evaluación de rendimiento académico individual.

Evaluación: La evaluación necesita de las condiciones que la institución haya acordado antes de realizar esta prueba, para tomarlos es necesario que haya decidido a quienes quiera evaluar y el desarrollo de la prueba debe tener un alto sentido de la ética. Citando a Claude Levy

Leboyer en su libro: Feedback de 360° “Se diferencia de los métodos clásicos de evaluación, ya que estos últimos suelen combinar un cuestionario como entrevistas individuales o en grupo, con preguntas formuladas que se refieren fundamentalmente al ambiente de la empresa, a las relaciones humanas y las fuentes de satisfacción. (Ruiz, Cómo afecta las emociones, 2012).

Este procedimiento como beneficio, promueve un ambiente de trabajo en equipo y fomenta una cultura de comunicación abierta. Está enfocado al crecimiento y mejoramiento de la institución, ya que esta debe estar al tanto de los mejoramientos individuales, se encuentra basado en la información proporcionada del jefe, de sus subordinados, demás empleados y clientes mismos y no cae en juicios de una sola persona. (Ruiz, J. 2012)

Las siete etapas del proceso de evaluación de desempeño 360 grados: La evaluación de 360 grados es una herramienta extraordinaria para medir las competencias blandas de los líderes y docentes de una organización educativa, ya que considera a todos aquellos puestos que tienen relación directa con el evaluado (pares, clientes internos, colaboradores y Jefes), solicitando retroalimentación sobre su desempeño en las competencias clave del puesto. Se llama evaluación de 360 grados o

evaluación integral ya que considera todas las relaciones representativas que tiene el líder o evaluado a su alrededor. Las etapas de la evaluación de 360 grados se describen a continuación: (Ruiz, 2012)

1.- Preparación.- En esta etapa se deberá definir cada paso a seguir y dar tiempos a todo el proceso de ejecución de la evaluación de 360 grados. Se deberán de analizar las competencias laborales clave por rol o por tipo de puesto, así como las conductas observables que evaluarán las competencias.

2.-Sensibilización.- El objetivo del proceso de sensibilización es que los evaluados como los evaluadores, comprendan los beneficios de la evaluación 360 así como el impacto organizacional. Reducir la tensión emocional del evaluado ocasionada por ser observado y evidenciado.

3.- Proceso de ejecución.- Esta es la parte del proceso en que se envían a los evaluadores los formatos de evaluación, para que de acuerdo al rol que juegan en relación al evaluado, puedan dar una retroalimentación objetiva.

4.- Recolección de datos.- Una vez que los evaluadores han hecho sus cuestionarios, es necesario recolectar todas las evaluaciones hechas para posteriormente procesarlas.

5.- Reporteo.- El reporte es la parte del proceso donde se recolecta toda la información, se sintetiza y se acomoda de tal manera que nos pueda dar información estadística de tendencias y resultados de cada evaluado.

6.- Retroalimentación.- Todo el proceso de evaluación de 360 grados, puede ser echado a la basura si no se retroalimenta de manera correcta y con un enfoque positivo al evaluado. La retroalimentación de una evaluación de 360 grados debe de verse como un regalo, ya que ayuda a crecer profesional y personalmente al evaluado, el proceso de obtención de datos es muy laborioso, la manera como se presente influye mucho en la reacción y aceptación del evaluado.

7.- Planes de desarrollo.- Una vez hecho el proceso de evaluación de 360 grados debemos de desarrollar planes de crecimiento para los evaluados, procesos de

mejora que les permitan desarrollar aquellas oportunidades detectadas. Las deficiencias pueden estar en 4 elementos: Conocimientos, actitudes, habilidades y valores. (Ruiz, 2013)

Ejecutar un proceso de evaluación de 360 grados es algo laborioso, que requiere análisis y un proceso especializado de conocimiento sobre el tema. Sin embargo es una herramienta extraordinaria para hacer crecer a los líderes en las organizaciones. Es motivador ya que el empleado sabe que el mejorar su comportamiento y desempeño en el trabajo le dará una calificación positiva. Habrá más felicidad en el trabajo porque los empleados tienen un objetivo claro a alcanzar en y con su trabajo, nos basamos en la máxima de Luccier y Acqua que: “un empleado contento es también uno más productivo”.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

La planificación se la ha tratado desde hace mucho tiempo como un componente necesario e imprescindible dentro del área educativa específicamente en lo que respecta a la organización de las actividades diarias que se imparten a los alumnos.

Cualquiera que sea la modalidad curricular que se maneje en una institución educativa la planificación constituirá un adelantarse a las principales acciones educativas que se van a llevar a cabo por medio de una toma de decisiones que explicita los temas que se pretenden transmitir.

Su origen data de la estrategia militar del Siglo V antes de Cristo. En los años sesenta de este siglo, se convirtió en ejercicio importante de las empresas para definir la estrategia de permanencia o de competencia. En el Ecuador un sinnúmero de empresas o instituciones educativas aplicaron ya un proceso de planificación estratégica. Algunos casos importantes son la Corporación Financiera Nacional, Nabisco Royal y varias industrias del Ejército. Y desde hace varias décadas empezó también su adaptación para organizaciones educativas. La planificación estratégica educativa, es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de

decisiones, en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro las instituciones.” (Chininin, 2011)

Con este antecedente es necesario manifestar que la planificación se caracteriza por ser un elemento indispensable dentro de toda organización y sin lugar a dudas dentro del campo de la educación no constituye excepción. Dentro de la gestión educativa la planificación debe estar diseñada para su ejecución en el cual estén identificados subsistemas como:

Dirección Estratégica.- se basa en el discernimiento de los beneficiarios, de acuerdo a sus diferentes necesidades y expectativas. La visión y estrategia educacional de una institución escolar consolidan la contribución y la forma en que la organización se propone responder a las necesidades y expectativas de la comunidad educativa.

Evaluación.- Para evaluar la calidad de la gestión educativa la matriz de evaluación está estructurada en factores, estándares e indicadores. Se entiende por actor a la variable o grupo de variables relacionado a la gestión educativa de la institución, que incide en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos actores han sido identificados a partir del recojo de percepciones sobre calidad educativa.

Mejoramiento Continuo.- La calidad en esta perspectiva, aparece como un continuo en forma escalar, con una combinación de funcionalidad, eficacia y eficiencia, relacionados entre sí. El máximo grado o la excelencia, supone un óptimo nivel de unión entre todos los componentes principales representados en el modelo sistémico. (De la Orden,1997).

La planificación en el ámbito educativo es muy importante, es imprescindible para llevar a cabo las actividades diarias dentro de una institución preocupada de que los niños y niñas reciban una educación de calidez, es así que en la institución donde se llevó a cabo esta investigación es realizada para comenzar el año escolar, en el mismo que constan las actividades, estrategias, materiales, objetivos, entre otros para realizar las clases de una forma ordenada y eficaz.

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

En el campo de la gestión educativa el liderazgo juega un papel muy importante, se constituye en un conjunto de prácticas cotidianas, el trabajo trascendental tiene un componente conceptual y otro metodológico que demanda organización. Capacidad de implementación, evaluación y devolución a los actores. La restitución genera mayor compromiso de los actores y rediseñar estrategias de trabajo donde no se alcanzan los objetivos. Liderazgo tiene que nutrir el cómo llevar a cabo la acción a través de claridad en los desenlaces y en el para qué. Esto genera mayor profesionalización. El liderazgo debe darse desde los directivos y los docentes en una comunicación abierta y de confianza a todos los niveles dentro de la organización. (Luccier & Acqua, 2010).

Los profesionales en educación para su mejor desempeño deben buscar siempre estar inmersos en talleres de actualización de conocimientos, para estar al frente de un grupo de alumnos se requiere de igual forma que se maneje con una actitud de líder que sepa dirigirse y llegar tanto a alumnos como personas de su entorno en el ambiente de trabajo como con los padres de familia. (Morrison, 2005).

Para educar niños de la primera infancia y ejercer un liderazgo con respeto y consideración es importante mirar también lo que dice el autor George Morrison, preguntarse así mismo “Serías más feliz en otra profesión?, o comprobar las actitudes hacia los niños cuando interaccionamos con ellos, no caer en la trampa de creer que ciertos niños no pueden aprender debido a su contexto socioeconómico o cultural, entre otras. (Morrison, 2005).

Para que una institución o empresa funcione bien y arroje resultados positivos, que produzca ganancias, es ineludible el contar con una guía, una persona que inspire confianza y conocimiento de lo que representa desde su puesto de líder, de jefa, de comandante, de director, que sepa conducir a sus compañeros de trabajo por el camino de la honestidad, orden, disciplina, respeto, más aún en el campo de la educación que merece un trato especial, tratándose de la interrelación con los más pequeños y vulnerables, que son los niños.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Una estrategia es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión. Proviene del idioma griego: *estratos*,

“ejército”, y *agein*, “conductor”, “guía”. El concepto también se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir un asunto, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un deseado estado, en un futuro cercano. (Real Academia Española, 2001)

En la actualidad, toda empresa competitiva u organización, cualquiera que sea su naturaleza, basa su gestión y funcionamiento sobre un concepto que se considera fundamental: la estrategia. Estrategia para la guerra, para el deporte y, por supuesto, estrategia para la empresa en lo que se refiere a planificación, organización, gestión de sus recursos humanos, marketing.

La estrategia es el objetivo de la actividad que realiza la dirección de la empresa, que debe perseguir que su organización funcione de manera eficiente, y la mejor manera de que esto ocurra es que no existan conflictos en la misma. Es por esto que la cúpula de la empresa deberá planificar su estrategia en función de los objetivos que persiga, para lo que debe definir claramente lo que quiere conseguir, la forma de conseguir los objetivos fijados y un posterior sistema de control. Es lo que se denomina Formulación e Implantación de la estrategia, los cuales no se quedan sólo en el estudio previo sino que en la práctica se desarrollan al mismo tiempo. (Peinado & Rodríguez, 2011)



Grafico 5: Concepto de estrategia

Fuente: (Luccier & Acqua, 2010)

Para realizar un completo análisis de la empresa y del entorno que la rodea como menciona el gráfico sobre el concepto de **estrategia**, está un instrumento más común que se emplea es el llamado Análisis DAFO. Esta matriz permite identificar internamente las Debilidades y Fortalezas de la empresa así como las Amenazas Oportunidades que ofrece el mercado en el que desarrolla su actividad. Este método de análisis está considerado como de gran valor por parte de las empresas y organizaciones que lo utilizan gracias a su sencillez y, a su vez, a la amplitud que abarca en su marco de análisis.

Una empresa ágil y dinámica será capaz de convertir una amenaza del mercado en una oportunidad de negocio. La estrategia es el patrón de objetivos, propósitos o metas y de las principales políticas y planes para alcanzarlos, planteados de tal manera que definen en qué negocio está o va a estar, y la clase de compañía que va a ser.

La estrategia empresarial, en una palabra, es ventaja competitiva... El único propósito de la planificación estratégica es permitir que la empresa obtenga, tan eficientemente como sea posible, una ventaja sostenible sobre sus competidores. La estrategia corporativa supone, así, un intento de alterar las fortalezas relativas de la compañía

para distanciarse de sus competidores de la manera más eficiente. (Luccier & Acqua, 2010).



Figura 6: Matriz D.A.F.O.

Fuente: (Luccier & Acqua, 2010)

Análisis D.A.F.O: Una herramienta para elaborar un diagnóstico que incorpore el entorno; proceso mediante el cual se analizan las Fortalezas y Debilidades internas, en este caso de un ser humano; así como las oportunidades y amenazas, que en este caso existen al exterior del ser humano. El D.A.F.O; se utiliza para realizar un análisis, en este caso para determinar mis competencias individuales como docente.

- **Debilidades**
- **Amenaza**
- **Fortalezas**
- **Oportunidades**

Tabla: Leonor Rodríguez

F.O.D.A.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>F1 Aplicación de la Inteligencia Emocional (I.E.), en especial la Inteligencia Interpersonal en mi relación cotidiana con los discentes.</p> <p>F2 El ser educadora infantil, me permite dominar las distintas personalidades humanas, sus motivaciones.</p> <p>F3 Poseo formación de tercer nivel en docencia, lo cual me permite dominar las distintas técnicas significativas de aprendizaje, y las diferentes formas de evaluación de las corrientes Psicopedagógicas.</p> <p>F4 El tener contactos virtuales estables y permanentes con profesores de otras universidades reconocidas del país, me ha permitido analizar y recopilar información virtual actualizada de los últimos adelantos en: educación, psicología, economía, y tecnología.</p> <p>F5 Utilización de la Calidad Total.</p> <p>F6 Conozco y utilizo con los discentes el uso de habilidades e inteligencias múltiples, término acuñado por Howard Gardner.</p>	<p>D1 La deserción en el entorno educativo, puede representar problemas, al no utilizar eficazmente las estrategias docentes.</p> <p>D2 Al no haber un contacto cara a cara entre docente y discentes, puede producirse una relación antipersonal.</p> <p>D3 Al no existir un control presencial permanente en las evaluaciones individuales, puede existir, un considerable volumen de plagio en las mismas.</p> <p>D4 De no actualizarse en los paquetes informáticos vigentes en el mercado, se podrían presentar dificultades en la gestión de calidad del aula.</p>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>O1 El Mercado de la Docencia está en crecimiento.</p> <p>O2 Aprendizaje, utilización y actualización de E. Learnig en el entorno docente.</p> <p>O3 Aumento de la demanda de Tutores virtuales, de tercero y cuarto niveles calificados.</p> <p>O4 Actualmente la Educación Virtual, es considerada como un factor determinante.</p>	<p>A1 En el tercer nivel de educación, no existen procedimientos de evaluación diagnóstica confiable del desempeño del docente.</p> <p>A2 El modelo basado en competencias no ha sido instrumentado en todas las universidades, que ofrecen educación tecnológica.</p>

Fuente: (Ruiz, 2013) .

1.3.2. Tipos de estrategias.

Hay 14 diferentes alternativas de estrategias por las cuales una empresa educativa pudiera optar. Las estrategias alternativas se pueden clasificar en cuatro grupos importantes como sigue a continuación:

1. **Intensivas:** Penetración en el mercado, desarrollo del mercado y desarrollo del producto.
2. **Integrativas:** Integración hacia adelante, integración hacia atrás e integración horizontal.
3. **Diversificadas:** Diversificación concéntrica, diversificación de conglomerado y diversificación horizontal.
4. **Otras:** Asociaciones, reducción, desposeimiento, liquidación y combinación.

En el quehacer de educadoras infantiles; se necesita dominar, y más aún, conocer estas estrategias, para así poder vincularse con la colectividad, de manera más efectiva y afectiva.

(Luccier & Acqua, 2010).

En las múltiples estrategias didácticas, se pueden mencionar las que se adquieren a diario en el intercambio entre profesor y alumno, como es: el inculcar la puntualidad, el respeto al prójimo, así como el altruismo de una manera agradable como es el saludo al entrar a clases.

1.3.2.1. En la gestión legal.

La Constitución Política de la República, vigente en su Art. 73 dispone: “La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño”.

Según Villarroel (Programa de Autoevaluación Institucional, 2005), el embate neoliberal está orientado a que la academia responda a los mandamientos del mercado, así: “La educación superior debe ser vista como una mercancía que debe ser pagada por los beneficiarios”; “Las instituciones deben ser administradas como empresas capaces de generar ganancias, antes que como entidades educativas formadoras de seres humanos...”; “Manifiesta intención por privatizar la educación universitaria estatal. Fiel al precepto neoliberal de que el Estado no puede subvencionar los altos costos de la educación y con el engaño de que todo lo privado es eficiente, los gobiernos han dado luz verde para el crecimiento de universidades privadas de todo cuño...”; “La modificación de currículos para responder a lo que el mercado reclama incide, a su vez, en la preferencia por el carácter técnico-operativo de la educación superior, en desmedro de la formación cultural, ética y ciudadana...”; “Se instala políticas de estímulo al desempeño docente, según las cuales los maestros que más producen tendrán opciones a estímulos económicos o bonificaciones adicionales”.

El aspecto legal en toda institución es imprescindible, por cuanto regula y controla el normal funcionamiento de las actividades en el aspecto formal y esto incluye también el bienestar de las personas que laboran dentro, como lo menciona y consta en la Constitución Política del Estado el acceso a capacitaciones regulares, remuneraciones justas, estabilidad, pago puntual de sus haberes, etc. con lo cual las personas desempeñarán de mejor manera y predisposición sus quehaceres correspondientes.

Se debe tener presente; como decía el Profesor Benito Juárez: “que el respeto al derecho ajeno es la paz”. Se puede añadir que el guardar los reglamentos, estatutos, normas que rigen en este caso a una institución educativa nos permitirán alcanzar de una manera permanente nuestros objetivos.

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

“Currículo es la concreción específica de una teoría pedagógica para volverla efectiva y asegurar el aprendizaje y el desarrollo de un grupo particular de alumnos...”, por tanto se torna imprescindible que las personas dedicadas a la formación de infantes estén al tanto de lo que significa un currículo, cómo armar, como planificar una clase, sea está semanal o mensual para realizar sus labores del día a día. (Flórez, 2005)

(Robert Luccier y Christopher Acqua 2010) manifiestan que un líder en la gestión de la planificación institucional y curricular efectivos son hábiles en:

- Anticipar y elaborar pronósticos de sucesos en el entorno externo que tengan el potencial de impactar en el desempeño de negocios, ellos observan desde el exterior hacia dentro.
- Encontrar y mantener una ventaja competitiva al construir competencias centrales y elegir los mercados correctos en los cuales competir.
- Evaluar la implementación de la estrategia y los resultados en forma sistemática y realizar ajustes estratégicos.
- Formar un equipo de docentes eficaz, eficiente y motivado en gran medida.
- Elegir, desarrollar y fungir como mentor de un equipo talentoso de líderes académicos.
- Decidir acerca de las metas apropiadas y las prioridades para alcanzarlas.
- Ser un comunicador efectivo. (Luccier & Acqua, 2010)

Un docente y líder estratégico puede elegir concentrar el poder de la toma de decisiones al nivel ejecutivo o difundirlo a toda la Institución Educativa. Cada enfoque conlleva repercusiones acerca de la motivación y el compromiso de los profesores. Un ejemplo, trasladar gran parte de la responsabilidad de la toma de decisiones. (En especial decisiones operativas) lejos del líder y hacia otros miembros del equipo libera a los líderes principales para pensar en forma estratégica y les concede más tiempo para abordar los temas clave.

El generar sinergia es una herramienta importante en la planificación ya que al tomar en cuenta los aportes de los demás miembros de la institución se alcanzarán mejores resultados porque dos cabezas piensan mejor que una y tres mejor que dos.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Se considera diez observaciones generales para favorecer significativamente la labor del profesor, entre ellas, algunas propuestas por la doctora Sylvia Schmelkes, mismas que se han bajado al contexto específico de nuestra materia. Sería deseable que todas ellas fueran tomadas en cuenta, tanto al elaborar un programa de trabajo, como posteriormente a la hora de permanecer frente al grupo de discentes:

1. Los alumnos aprenden más cuanto más participan en clase por lo que el maestro deberá: generar dudas, solicitar propuestas, fomentar la participación de todos en tareas conjuntas.
2. Los alumnos aprenden más cuando sienten interés por lo que hacen, por lo que el maestro deberá: procurar experiencias de aprendizaje atractivas y variadas, propiciar un ambiente de cordialidad y entusiasmo durante la clase.
3. Los alumnos aprenden más cuando se les da la oportunidad de descubrir por sí mismos: resolviendo problemas, investigando sobre algún tema, elaborando nuevas formas de acción, diseñando variables alternativas en cada una de las actividades propuestas.
4. El profesor deberá tener en cuenta que mientras más hagan los alumnos por su cuenta, más oportunidad tendrán de aprender.
5. Los alumnos aprenden más cuando tienen oportunidad de pensar sobre lo que han aprendido al: Autoevaluarse, comentar lo aprendido, conversar sobre sus dificultades, plantear sus inquietudes.
6. Los alumnos aprenden más, cuando acceden al conocimiento por diversas vías: Variando las actividades que se le presentan, encontrando nuevas formas de lograr un objetivo, diversificando el uso de los materiales y espacios utilizados.

7. Entre más se diversifiquen las formas de enseñar, más oportunidad habrá de aprender: jugando, experimentando, dibujando, discutiendo, escribiendo, leyendo, Investigando. Aquí cabría señalar que la variabilidad en la práctica es un recurso idóneo que el maestro debe poner en juego durante todas las sesiones.
8. Los alumnos aprenden cuando más crean por lo que es importante ir siempre más allá de lo que señalan los programas, apelando a la creatividad del alumno y al espíritu innovador del docente.
9. Los alumnos aprenden más cuando se sienten respetados y cuando aprenden a respetar a los demás: Contando con el apoyo de todos los participantes, sintiéndose con las mismas oportunidades de competir que sus compañeros, haciéndole sentir igual de importante que los demás integrantes del grupo.
- 10 Los alumnos aprenden más cuando logran la confianza en ellos mismos, por lo que hay que: Celebrar sus avances, reforzar sus habilidades y virtudes, hacerles ver que los errores son fuente de crecimiento, recordándoles que el esfuerzo y la constancia ayudan a mejorar sus capacidades. (Schemelkes, 2005)

El generar un adecuado clima académico; viene a ser un importante reto para las educadoras infantiles del siglo XXI, el saber que la materia prima son los seres humanos nacidos en este siglo, se convierte en uno de los principales desafíos para la Educación Infantil.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

El liderazgo trata acerca de influir en los demás y se lo hace por medio de la comunicación, también concierne el construir relaciones. Así, existe una relación positiva entre la competencia de comunicación y el desempeño de liderazgo. Las organizaciones educativas capacitan a los docentes para comunicarse mejor e influir en los demás para desempeñar sus puestos. Dos componentes cruciales de la comunicación de liderazgo son el envío y la recepción de mensajes. (Luccier & Acqua, 2010)

Los directores académicos utilizan el proceso de comunicación de enviar una variedad de mensajes en persona, por teléfono y por escrito, esto último principalmente por correo electrónico. Una parte importante del trabajo de un director educativo es dar instrucciones, lo cual es enviar mensajes. ¿Alguna vez ha escuchado a un director decir, “esto no es lo que pedí”? Cuando esto sucede, por lo general es culpa de los directores. Estos con frecuencia hacen supuestos erróneos y no asumen toda la responsabilidad para asegurarse de que su mensaje se transmita y exista una comprensión mutua. Como líder educativo, lo bien que proporcione instrucciones afecta de manera directa su capacidad para motivar al personal docente, así como su satisfacción con su liderazgo de gestión. Antes de enviar un mensaje, el líder debe planearlo de manera minuciosa por medio de un lenguaje persuasivo. Luego comunique el mensaje en forma oral por medio del proceso de envío de mensajes o hágalo por escrito. (Luccier & Acqua, 2010)

En el proceso de envío de mensajes orales hay que tener en cuenta el no hablar demasiado rápido por teléfono o en persona. Desarrollar un entendimiento mutuo, desarrollar su objetivo de comunicación, transmitir su mensaje, verificar la comprensión del receptor, obtener un compromiso y dar seguimiento. (Luccier & Acqua, 2010).

La comunicación es el proceso de transmisión de información y significado. La verdadera comunicación se presenta sólo cuando todas las partes entienden el mensaje (la información) desde la misma perspectiva (el significado). Así, las comunicaciones son cruciales para el éxito organizacional, y el vocabulario afecta el rubro de la utilidad. Sus capacidades para hablar, leer y escribir tendrán un impacto directo en el éxito de la carrera docente.

Un verdadero liderazgo se ejerce cuando la persona a cargo tiene la capacidad de escuchar a las personas que trabajan a su alrededor, de esta manera evita que se genere malestar en el grupo y genere inconformidad. Una buena comunicación es indispensable para que el mensaje llegue al destino requerido y se ejecute sin contratiempos, relacionado a una falta de comunicación, lo que causará caos.

CAPITULO 2
METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación

El tema del Proyecto de investigación “El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, se lleva a cabo en uno de los Proyectos de la Fundación Patronato Municipal San José del Distrito Metropolitano de la Ciudad de Quito, específicamente en el Centro de

Referencia Guagua Quinde, “San Roque” ubicado en el Barrio de El Tejar; Calle Hermano Miguel, que atiende a 140 entre niños y niñas de 1 a 4 años de edad.

Del grupo de docentes encuestadas el 40% tiene título universitario en Educación Infantil, el 60% restante se encuentra en proceso de obtenerlo de igual manera en Educación Infantil, todas tienen a cargo la educación en los niveles Inicial I y II, la relación laboral con la Fundación es el 20% con nombramiento y el 80% a contrato. Por otro lado se obtuvo la colaboración de los discentes que provienen de una población vulnerable de la Ciudad de Quito como es el Mercado San Roque y los Centros Comerciales del Ahorro. También está el aporte indispensable de la Coordinadora, una Profesional Titulada en el Área de Educación Infantil quien facilitó la autorización para la realización de la investigación propiamente dicha; y, la estudiante de Educación Infantil de la UTPL y actualmente colaboradora como maestra de Nivel Inicial I en la misma Institución antes mencionada.

La investigación que se propone es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de las docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características: con la encuesta como técnica más utilizada en este tipo de investigación se recoge información detallada sobre el tema para luego ser procesada y analizar las características que derivan del desempeño de las docentes que han sido objeto de este proyecto.

2.2 Contexto.

La Institución que gentilmente permitió la realización de este Proyecto, cuenta que en nuestro país tiempos atrás (1950-1960) existía poco o nada de apoyo por parte del Gobierno Nacional hacia la clase pobre, desprotegida, a la población más vulnerable como son los niños, niñas y ancianos, es ahí cuando surgen grupos organizados de personas con el ánimo de brindar ayuda sin recibir nada a cambio; y, nacen los “voluntariados” y otros que se denominaron “patronatos” para mediante su gestión de ayuda, asistir humanitariamente para protegerlos, entre ellos la Fundación Patronato Municipal “San José”, con su Proyecto Centro de Referencia Guagua Quinde San Roque a partir del año 2010, con niños y niñas de uno a cuatro años de edad, con una educación formal que es transmitida por sus trece magníficas personas y maestras a 140 niños y niñas. La Institución estudiada físicamente presta sus servicios en la Ciudad de Quito en el Barrio del Tejar, como respuesta a la política social de erradicación del trabajo infantil y restitución de sus derechos, sobre todo de educación, protección y seguridad de los niños y niñas. (Morejón & Ruales, 2013).

2.3. Participantes.

Los participantes a cooperar con el presente Proyecto de Investigación, “El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”: la Coordinadora con su gran apoyo al extender la autorización de entrada a las aulas para ser observadas, y uso del tiempo que llevó la gestión, las cinco maestras encuestadas dos tienen el título universitario de Licenciadas en Parvularia, una profesora en proceso de obtener el título de Educadora Infantil y dos docentes más que estudian para obtener el título de Tecnólogas en Desarrollo del Talento Infantil. Las edades oscilan entre los 29 y 31 años, con una experiencia de 3 a 7 años en la labor educativa infantil. Cabe mencionar que las maestras trabajan en jornada presencial, la relación laboral con la Fundación es de un 20% con nombramiento y el 80% a contrato.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

En el presente trabajo se analizó la calidad del desempeño profesional docente en el Nivel Inicial I y II, con el objeto de establecer fortalezas y debilidades en el proceso de enseñanza aprendizaje en el Centro de Referencia Guagua Quinde, “San Roque” de esta manera mejorar el ejercicio de las profesoras en los ámbitos de la gestión legal, planificación institucional y curricular, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación, mediante los métodos inductivo- deductivo, cuantitativo, transversal, exploratorio, descriptivo.

Se utilizó el **método inductivo** (Munch & Angeles, 2007). Es un proceso en el que a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relaciona los fenómenos estudiados. En este proyecto se aplica al involucrarse de lleno con el estudio mismo y conocer el desempeño docente mediante encuestas y analizando cómo se desempeñan todas las profesoras de la Institución.

El **método deductivo** consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una proposición general. (Munch & Angeles, 2007) En el caso del Centro de Referencia Guagua Quinde se toma como referente a los resultados de los cuestionamientos versus lo que podría ser en beneficio de los discentes para plantear alternativas de solución si fueren necesarios.

El **método cuantitativo** es aquella que se vale de los números para examinar datos o información. Es uno de los métodos utilizados por la ciencia: la matemática, la informática y la estadística; son las principales herramientas. Que se apoyan al obtener los resultados de la tabulación con las cuales se sabrán las condiciones en los diferentes ámbitos cuestionados; en porcentajes, para analizar de manera numérica; para una visión más directa y comparativa. (Munch & Angeles, 2007) En el presente proyecto este método sirvió para establecer numéricamente y en porcentajes los resultados de los instrumentos de autoevaluación y observación aplicados a las docentes.

El **método Transversal** es un estudio observacional descriptivo que mide a la vez la prevalencia de la exposición y del efecto en una muestra poblacional. (Munch & Angeles, 2007) Realizado el trabajo de investigación en los diferentes ámbitos, se recopilarán los resultados, mismos que serán de utilidad para reforzar o implementar soluciones para una mejor enseñanza y constituya un ente de crecimiento positivo para la sociedad.

El **método Exploratorio**: Se aplica en toda investigación con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática determinada y encontrar los procedimientos adecuados para elaborar una investigación posterior. (Munch & Angeles, 2007). En esta indagación básicamente realiza el tratamiento estadístico al que se someten las muestras recogidas durante el proceso, la compilación de datos obtenida de la investigación se entregará a los directivos de la Institución para que sirva de referencia en futuros estudios relacionados con el tema.

El **método descriptivo** (Hernández, 2006) Permite explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. En la presente investigación sirvió para tabular y obtener cuadros y gráficos que describen uno a uno en detalle los resultados de los indicadores estudiados que servirán para el análisis y discusión de dichos parámetros en los diferentes ámbitos de gestión en los cuales están inmersos el desempeño profesional diario como: gestión legal, de planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y liderazgo y comunicación.

2.4.2. Técnicas.

La **Lectura** considerada como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre gestión pedagógica. Técnica que se practicó en libros, artículos, tesis, revistas y material de la web 2.0, permitiendo a la investigadora recoger información para establecer el marco teórico del presente trabajo de tesis.

La **paráfrasis** es la técnica que permite resumir un texto amplio de forma clara, sin caer en la reproducción exacta total o parcial de un documento. En la presente investigación se utilizó para obtener conceptos, criterios, de los temas a desarrollar dentro del marco teórico referente al desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La **observación**, la que permite conseguir datos directos al contemplar lo que sucede en el lugar donde se lleva a cabo la investigación. Se trabajó esta técnica en la institución seleccionada, al contemplar el proceso de enseñanza aprendizaje de las maestras y se plasmó en el instrumento “Registro de observación de las actividades docentes” y las fotografías.

La **encuesta**, trata de un cuestionario que con anticipación es elaborada con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada, se puede aplicar en el lugar mismo donde se realiza la investigación. En este proyecto se usó para obtener información detallada de la práctica pedagógica y el desempeño de las docentes con relación a los ámbitos de gestión legal, de planificación, del aprendizaje; y, de liderazgo y comunicación.

El **organizador gráfico** es una técnica que permite exponer datos para una mejor comprensión de manera sintética y ordenada. Fue utilizada esta técnica en la presente investigación para organizar jerarquizando, conceptos. Ej. el F.O.D.A.

2.4.3. Instrumentos.

Para realizar el presente proyecto se utilizó el “Cuestionario para la autoevaluación del desempeño docente”, para evaluar en cuatro ámbitos de gestión como es el legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación mismo que fue elaborado por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja bajo los parámetros que indica el Ministerio de Educación (2011), el mismo que está dividido en dos partes la primera sobre los datos sociodemográficos tanto de la institución como de docentes, (sexo, edad, años de experiencia, nivel de

formación, nivel de educación en el que se desempeña, modalidad de trabajo y relación laboral), la segunda parte del cuestionario trata sobre la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos y que evalúa los aspectos de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

Como segundo instrumento está el de “Registro de observación de las actividades docentes” y se analizan dos ámbitos que son el de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. También están basados en lo que manifiesta el Ministerio de Educación (2011) Mismos que en primera instancia fueron llenados por cada una de las maestras y luego por la investigadora durante el desarrollo de una clase de treinta minutos en cuatro áreas de estudio: Lógico matemática, Lenguaje, Expresión corporal, Social.

El objetivo de los cuestionarios es identificar el desempeño docente, con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

2.5. Recursos.

2.5.1. Talento Humano.

- ✓ Docentes: llenaron el “Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente” y el “Registro de observación de las actividades docentes”
- ✓ Discentes: asistentes de cada aula donde la maestra impartía su clase.
- ✓ Coordinadora: extendió la aprobación para poder realizar el Proyecto de Investigación.
- ✓ Investigadora: profesional en formación.

2.5.2. Institucionales.

El presente Proyecto de Investigación se lo realizó en su totalidad en el “Centro de Referencia

Guagua Quinde San Roque”, uno de los Proyectos de la Fundación Patronato Municipal “San

José” en la actualidad dirigido por la Ing. María Fernanda Directora Ejecutiva, creado con el afán de lograr un buen vivir para la ciudadanía quiteña con la atención integral

de la protección de derechos de los grupos de atención prioritaria sobre todo de la zona de mayor incidencia de niños y niñas que trabajan junto a sus padres como es el Mercado San Roque, la institución en mención se encuentra ubicado en el centro de la capital, en el Barrio de El Tejar.

2.5.3. Materiales.

Para la elaboración del presente Proyecto de investigación se utilizó materiales como:

- Computadora
- Impresora
- Hojas de papel bond
- Fotocopia de documentos
- Guía didáctica
- Videos tutoriales
- Textos bibliográficos recopilados a lo largo del periodo de estudio.
- Biblioteca del Dr. Jonatan Ruiz Psicólogo Clínico de Pro familia de la Ciudad de Quito los que se encuentran descritos en el apartado de “Referencias bibliográficas”.

2.5.4. Económicos.

Los gastos en que se incurrieron para la realización de esta investigación se relaciona con:

Insumos	Valor:
✦ Fotocopias	5.00
✦ Impresiones	12,70
✦ Esferográficos	5,80
✦ Apoya manos	3,50
✦ Borrador	0,25
✦ Movilización	4,00
✦ Llamadas telefónicas	12,00
✦ Fotografías	12,00
Total:	55,25

Cubiertos en su totalidad por la investigadora.

2.6 Procedimiento

Con relación al proceso propiamente dicho de la investigación en el Programa Nacional de investigación cuyo tema es el “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, realizado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”, Proyecto de la Fundación Patronado Municipal San José, a donde asisten 140 niños y niñas cuya población pertenece a una situación vulnerable de dos sectores de la ciudad de Quito como son San Roque y El Tejar.

En primera instancia se realizó un acercamiento con la Coordinadora del plantel para informar sobre el Proyecto a llevar a cabo previa a la obtención del Título de Educadora Infantil en la Universidad Técnica Particular de Loja, acercamiento que tuvo una respuesta positiva, llegando a un acuerdo sobre el horario de las clases a ser observadas.

Previo a la aplicación de los instrumentos se realiza una socialización con las maestras del Centro sobre los instrumentos a aplicar, recalando que los instrumentos a llenarse contienen información que será completamente confidencial y su uso es exclusivamente académico, el autor de la Investigación, será quien aplique, tabule y analice las encuestas. Los instrumentos son el “Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente” que se compone de dos partes, la primera que trata sobre cuatro ámbitos: gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y gestión de liderazgo y comunicación, lo que se evaluará es la “frecuencia”, “importancia” y “nivel de conocimiento” con una valoración de 0 nada a 10 puntos muy alto. Como segundo instrumento está el “Registro de observación de las actividades docentes” para la observación sobre la gestión del aprendizaje que trata sobre la ejecución misma del proceso de enseñanza aprendizaje en sus tres etapas el inicio, desarrollo y evaluación; y, gestión del liderazgo y comunicación con una “frecuencia” de 0-nada a 10-muy alto. Las cuales se aplicaron sin mayor contratiempo y la colaboración de las maestras.

Posteriormente con los datos recaudados se realiza la tabulación y sistematización de la información obtenida de los cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente y ficha de observación en una plantilla electrónica de Excell 2007, lo que permitirá tener cuadros y gráficos descriptivos para realizar el análisis y discusión sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje lo que conllevó a la construcción de las conclusiones y recomendaciones base para la elaboración de la propuesta que servirá de soporte para que esta investigación tenga el apoyo necesario.

CAPITULO 3
RESULTADOS, ANALISIS Y
DISCUSIÓN

En el presente apartado se procederá a realizar un análisis descriptivo de la información recopilada por cuanto se efectuó un estudio individual de cada indicador propuesto en los instrumentos como el “Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente” cuyo objetivo es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje, y de liderazgo y comunicación con el fin de determinar la calidad en la gestión docente y mejorar su práctica; y por otro lado el “Registro de Observación de las actividades docentes”. A continuación el esquema de cómo se presenta el mencionado análisis, del cual se enseñará en primer lugar la tabla correspondiente y luego el gráfico, enumeradas secuencialmente, (Tabla 1, Figura 1).

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8.80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10.00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes.	9.40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10.00	100%
	PROMEDIO	9.45	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

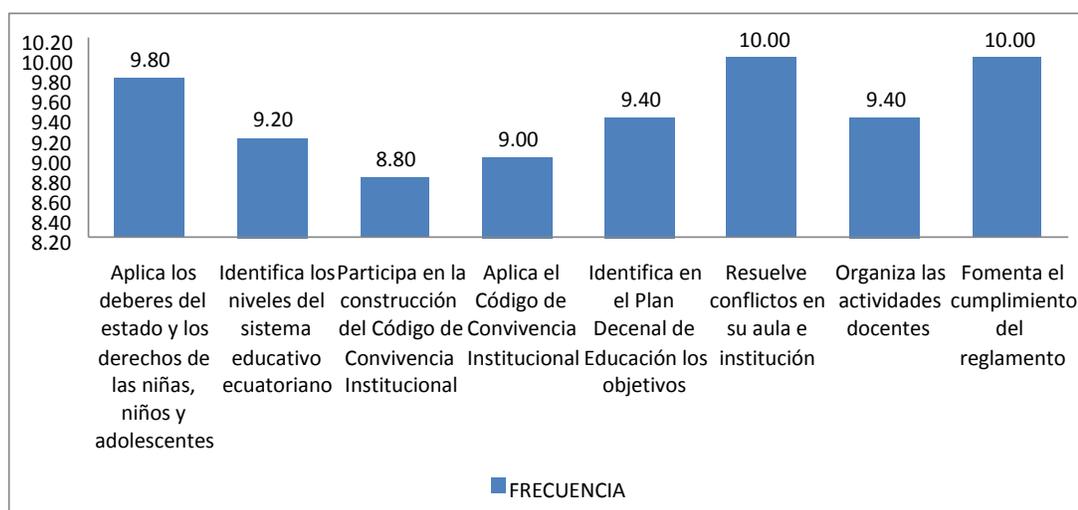


Figura 1: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de investigación se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores al presentar un promedio de 9.45, en especial el indicador 1.6 (Resuelve conflictos en aula e institución) donde alcanza una frecuencia de 10 puntos, como también el indicador 1.8, con una frecuencia de 10 puntos (Fomenta el cumplimiento del reglamento), frente a lo manifestado, claramente se puede observar que la docente evaluada está al día y con el conocimiento necesario, por tanto con la capacidad para resolver conflictos que se presenten en su aula e inclusive a nivel institucional, sin pasar por encima de la autoridad, lo cual es un factor importante para el desarrollo normal de las actividades diarias.

“Crear las condiciones que garanticen el aprendizaje y el desarrollo de personas autónomas, críticas, afectivas, creativas y responsables” (Peinado & Rodríguez, 2007) en su Obra Manual de gestión y administración educativa. Manifiesta al respecto el autor, que dichos objetivos se logran siguiendo los lineamientos que dictan los reglamentos para acudir en pro de la solución de un problema, mismo que los docentes deben tener un conocimiento basto y que se maneje para resolver conflictos siguiendo un órgano regular. Para ello el Centro Infantil ha mantenido un ritmo actualizado en cuando al cumplimiento de reglamento se refiere, en beneficio siempre de los niños y niñas del centro, lo cual se percibe en los resultados obtenidos; cambios que se perciben se han observado en el último periodo que transcurre.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8.80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.60	96%
PROMEDIO		9.45	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

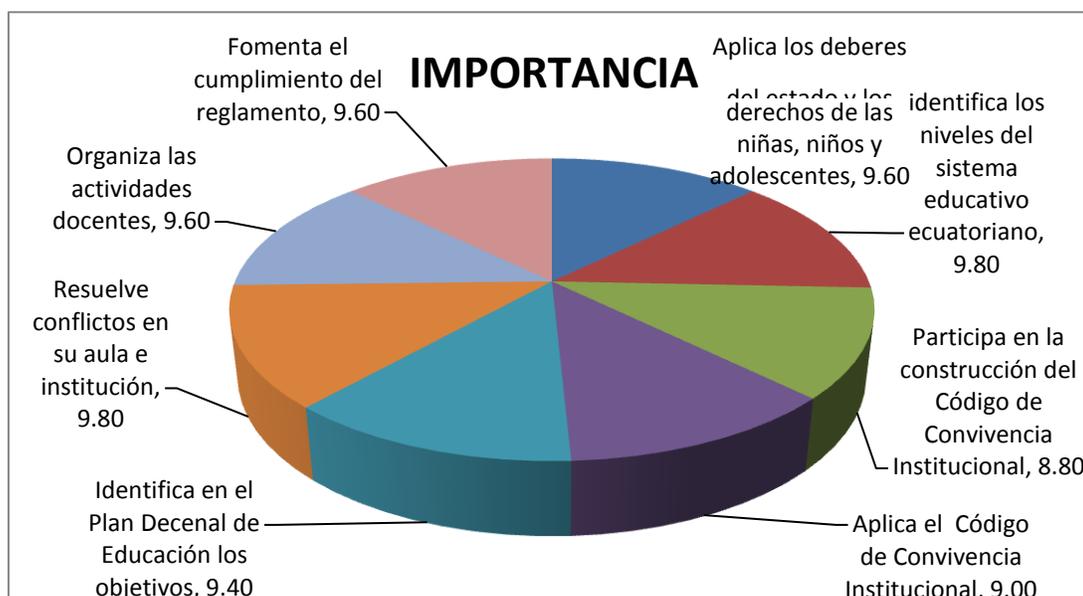


Figura 2. Nivel de Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

El producto resultante se muestra en una escala satisfactoria con un promedio de 9.45 que es el 95% en porcentaje, no obstante al realizar un comparativo jerárquico en los indicadores que sobresalen son el 1.2 (Identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano) y el 1.6 (Resuelve conflictos en su aula e institución) con 9.8. Con el indicador 1.3 (Participa en la construcción del Código de Convivencia) que alcanza un promedio de 8.80 indica que no pone énfasis en este aspecto. Sin embargo no quiere decir que lo descuida.

Frente a esta realidad se deduce que existe en la institución un código de convivencia institucional realizado y organizado pero que no está a la vista para un mejor conocimiento y práctica, el cual se pueda visualizar siempre con facilidad e inmediatez ya que es necesario saber a diario el cotidiano cumplimiento de las labores, a qué atenerse en caso de un conflicto en particular.

Un Código de Convivencia Institucional “se construye en un espacio de máxima importancia para el ejercicio de la participación democrática de los miembros de la comunidad educativa” (Peinado & Rodríguez, 2007) para que su resultado recoja y represente todas las inquietudes manifestadas por los integrantes de la institución educativa. Por lo tanto la persona encargada, en este caso en particular la Coordinadora del Centro debe estar al tanto de la necesidad y poner en conocimiento de las docentes de su uso y aplicación para una mejor convivencia, de no realizarse se incurriría en falta de acuerdos.

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

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

N° DEL ITEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8.80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8.60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8.60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.60	96%
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	9.80	98%
PROMEDIO		9.25	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

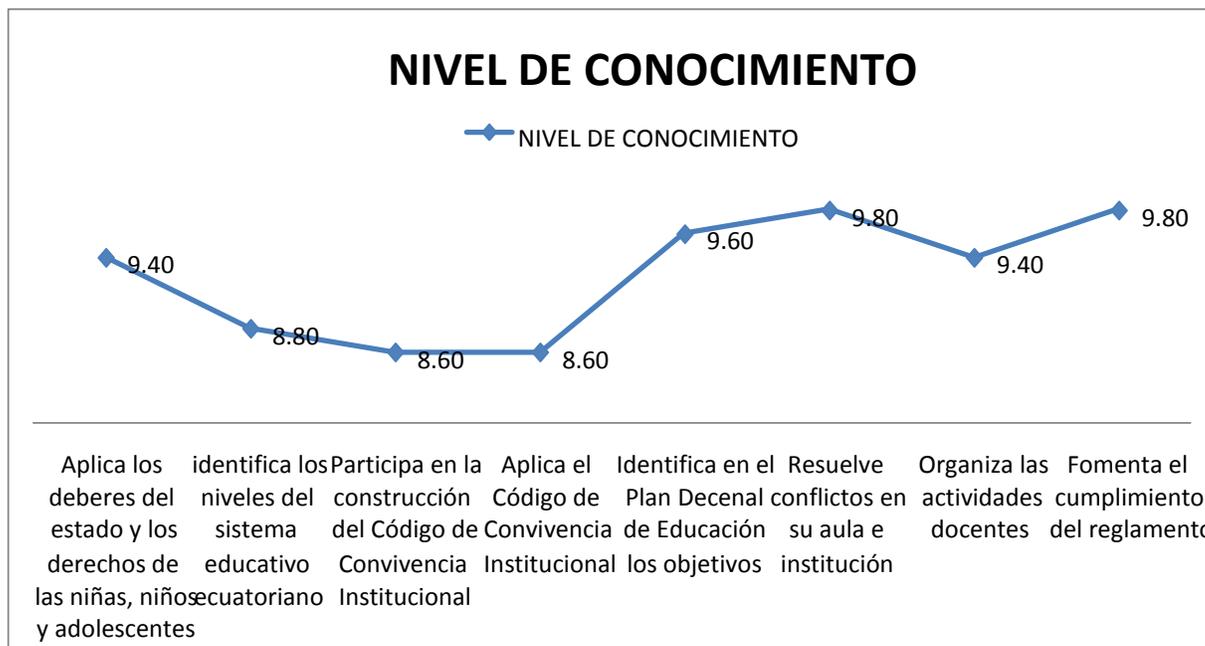


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene e docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

El resultado alcanzado en cuanto al Nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión legal para su desempeño, es de 9.25 lo cual indica que está en una escala de satisfactorio, de los cuales se destaca el 1.6 (Resuelve conflictos en su aula e institución) y el indicador 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento) con 9.8 de puntaje lo que quiere decir en el primer caso que con el conocimiento adecuado de las estrategias a aplicar en medio de un conflicto hace que el mismo no desemboque en situaciones legales de mayor envergadura. El indicador 1.8 (Fomentar el reglamento para un mejor desarrollo de las actividades.), hace que la disciplina fomente un ambiente escolar propicio para el aprendizaje y convivencia.

“La meta es crear un nuevo estilo de sociedad y de personas; de una sociedad participativa y solidaria orientada por los valores humanos...” (Peinado & Rodríguez, 2007).

En la Constitución Política del Estado habla de la necesidad de un cumplimiento cabal de un reglamento que esté realizado para normar el cumplimiento eficaz de las actividades docentes. Para lo cual los centros de educación inicial deben poseer y tener conocimiento íntegro de los reglamentos que norman las actividades para un mejor desenvolvimiento y planificación de las actividades, aspectos que la maestra del Centro encuestada y observada lo maneja efectivamente en pro del beneficio de los niños y niñas que están a su cargo.

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

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

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

N° DEL	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8.40	84%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10.00	100%
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	8.00	80%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8.60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8.40	84%
2.8	Utiliza el PAA	10.00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9.80	98%
2.10	Planifica la clase	9.60	96%
2.11	Utiliza el PEI	8.40	84%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9.00	90%
	PROMEDIO	9.15	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

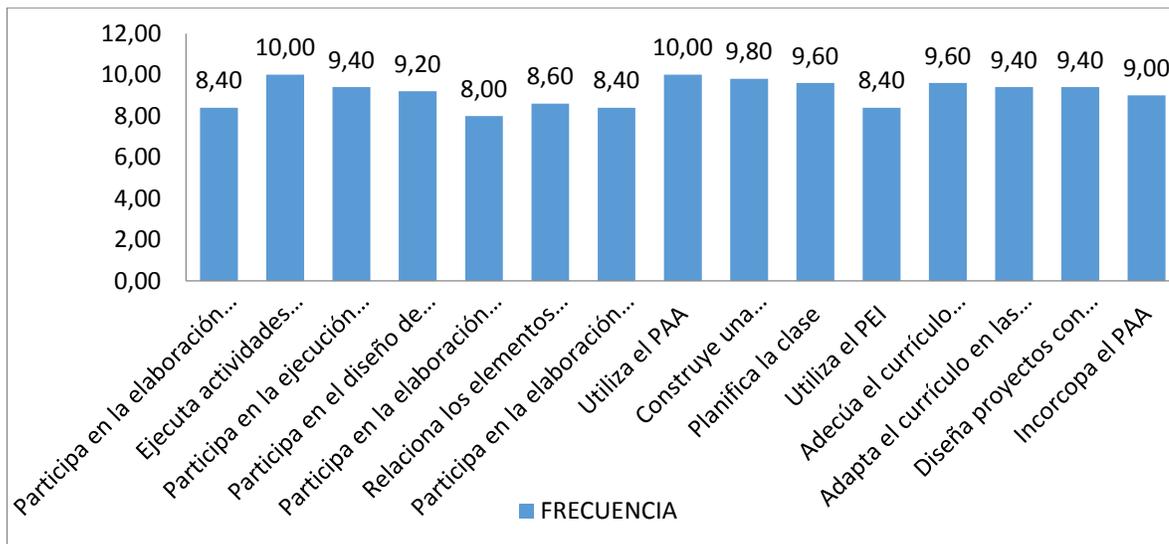


Figura 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

En la aplicación del instrumento se observa a la docente que en el indicador 2.5 (Participa en la construcción del plan de gestión de riesgos) obtuvo una puntuación de 8.00. En el 2.7 (Participa en la elaboración del PAA) y el 2.1 (Participa en la elaboración del PEI) con 8,40; son relativamente poco satisfactorios en relación a los demás indicadores que están sobre los 8,50 de puntaje y se relacionan con un mismo objetivo para el desarrollo de las actividades diarias en clase, en base a esta información se deduce que en cuanto a la elaboración y aplicación del PEI, como un plan de riesgos se mantiene un cierto margen de "despreocupación".

Es necesario para las labores educativas más aún con niños y niñas que se fomente una política de ambiente seguro, para lo cual cada persona que convive en el centro educativo debe estar al tanto de los pormenores, y en caso de percances que pudieran suceder saben cómo actuar de inmediato y garantizar así el bienestar de todos y todas. Tomando como origen una planificación en todos los ámbitos sin exceptuar el de estos indicadores es imprescindible que servirá para definir estrategias de reflexión y toma de decisiones (Chininin, V., 2011).

Al respecto se concluye que el Centro Infantil debe obligadamente poner en práctica este deber institucional que servirá para poder hacer frente a necesidades que implican la seguridad y bienestar de sus participantes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.20	92%
2.8	Utiliza el PAA	10.00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9.80	98%
2.10	Planifica la clase	9.40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9.20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9.40	94%
	PROMEDIO	9.47	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

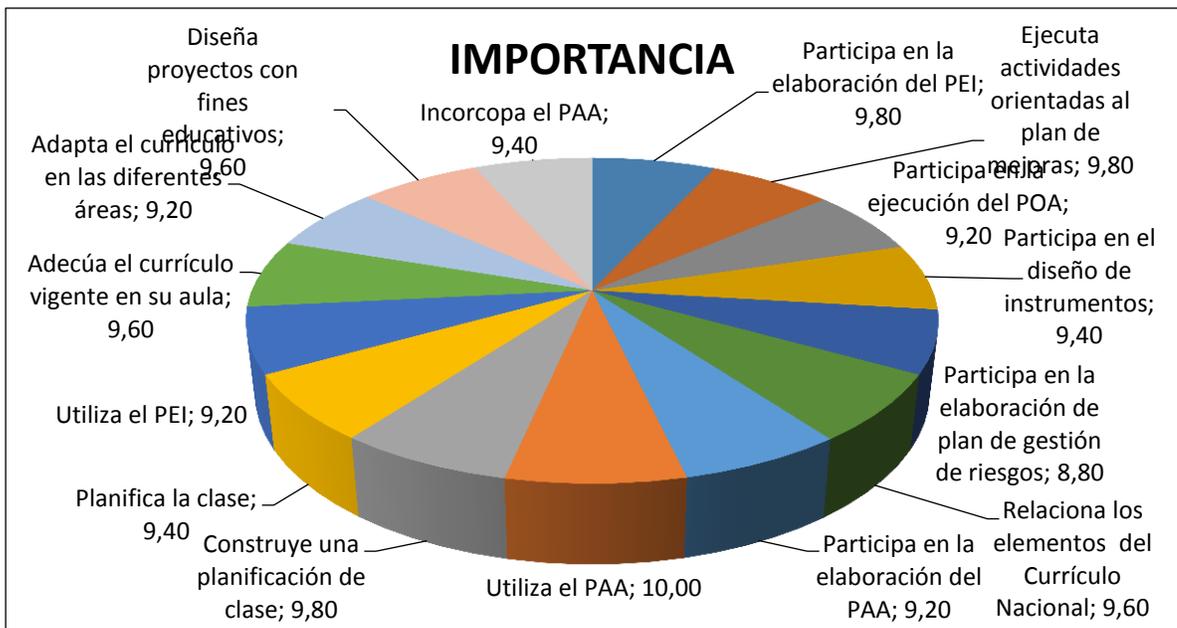


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

La docente en este aspecto con el instrumento indicado, refleja un promedio general de 9.47 en el ámbito de la planificación en el desempeño docente, de los cuales tomamos en consideración el indicador 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) en el que tiene un puntaje de 8.80 lo que indica que no se ha dado la importancia debida a la gestión en pro de un objetivo claro de mantener seguros a los niños y niñas en un ambiente sin peligros; y , en el indicador 2.8 (Utiliza el PAA) con un puntaje de 9.20, de los cuales podemos deducir un promedio satisfactorio.

El manual de convivencia se construye en un espacio de máxima importancia para el ejercicio de la participación democrática de los miembros de la comunidad educativa. (Peinado, H.).

Ante lo expuesto cabe mencionar que los centros educativos están en la obligación de hacer partícipes tanto teórica como de forma práctica la participación y ejecución del POA como también el Plan de gestión de riesgos, de tal manera que en un momento determinado se cuente con las herramientas necesarias para resolver un determinado problema o accidente.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10.00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.40	94%
2.8	Utiliza el PAA	10.00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9.60	96%
2.10	Planifica la clase	9.20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9.40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9.20	92%
	PROMEDIO	9.44	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

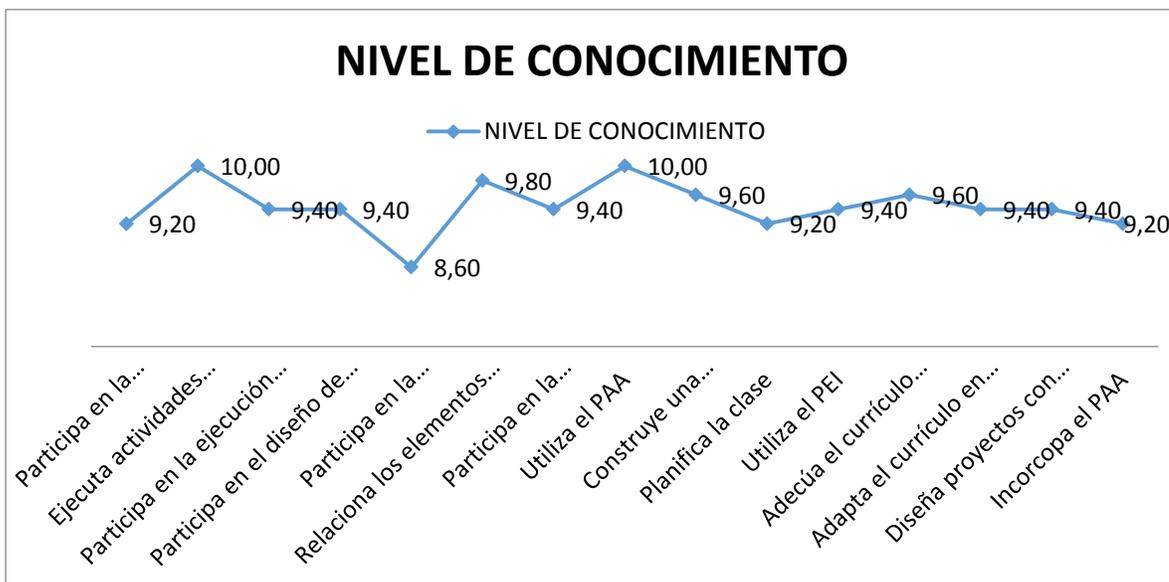


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.

Al observar los resultados obtenidos en este ámbito, por su promedio de 9.44, se muestran resultados satisfactorios, y de los cuales se toman como referencia para análisis los indicadores 2.1 (Participa en la elaboración del PEI) con un promedio de 9.20 y el 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) con un promedio de 8.60 lo cual indica que con relación a los demás indicadores se están dando menos importancia a los demás indicadores en menor escala, factores que no se deben descuidar, puesto que el desconocimiento o no elaboración acarrea dificultades en el desenvolvimiento normal de las actividades.

“Un manual de convivencia se define como un documento facilitador de las actividades y relaciones dentro de las instituciones educativas, en la medida que explica las instancias canales de comunicación, de derechos, deberes y compromisos de los miembros de la comunidad educativa (Peinado & Rodríguez, 2007). Con referencia a los resultados obtenidos, el personal administrativo debe centrar más su atención en el Nivel de conocimiento que debe tener un docente en el ámbito primordial como significa entre otros la elaboración de un PEI y el Plan de gestión de riesgos, siendo así su principal preocupación mantener actualizados a su personal,

para que puedan realizar y usar adecuadamente los documentos y leyes de manera eficaz en el momento oportuno.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

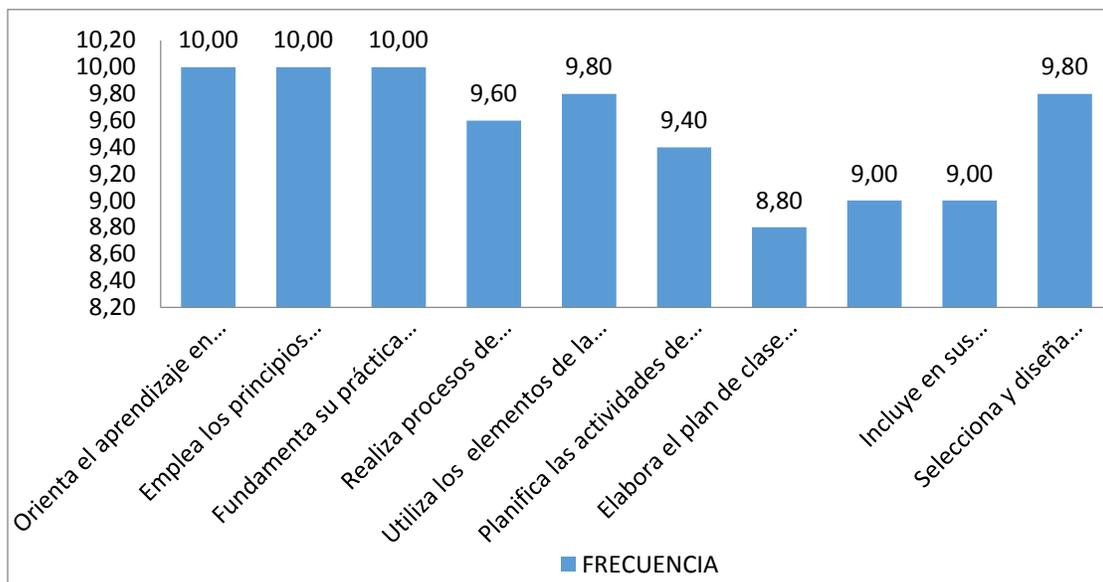
3.3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10.00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10.00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente.	10.00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8.80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.80	98%
	PROMEDIO	9.54	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

La tabla y gráfico observados, indican que los niveles de frecuencia del desempeño profesional alcanzan un promedio de 9.54, destacándose en tres indicadores como son el 3.1 (Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos), 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina) y 3.3 (Fundamenta su práctica docente) con un puntaje de 10 lo cual da cuenta que la maestra está muy bien asesorada en el ámbito de la enseñanza aprendizaje, es decir, orienta, emplea y fundamenta de manera adecuada en el momento indicado sus conocimientos en materia de enseñanza aprendizaje.

El autor (Chininin, V., 2011) dice que la planificación se caracteriza por ser un elemento indispensable dentro de toda organización y sin lugar a dudas en el campo de la educación no es la excepción. De acuerdo al autor antes referido y la información obtenida de las maestras de la institución, en este ámbito la docente está muy bien dirigida por sus jefes, mismos que se preocupan en todo momento de mantener un nivel de frecuencia de conocimiento al día.

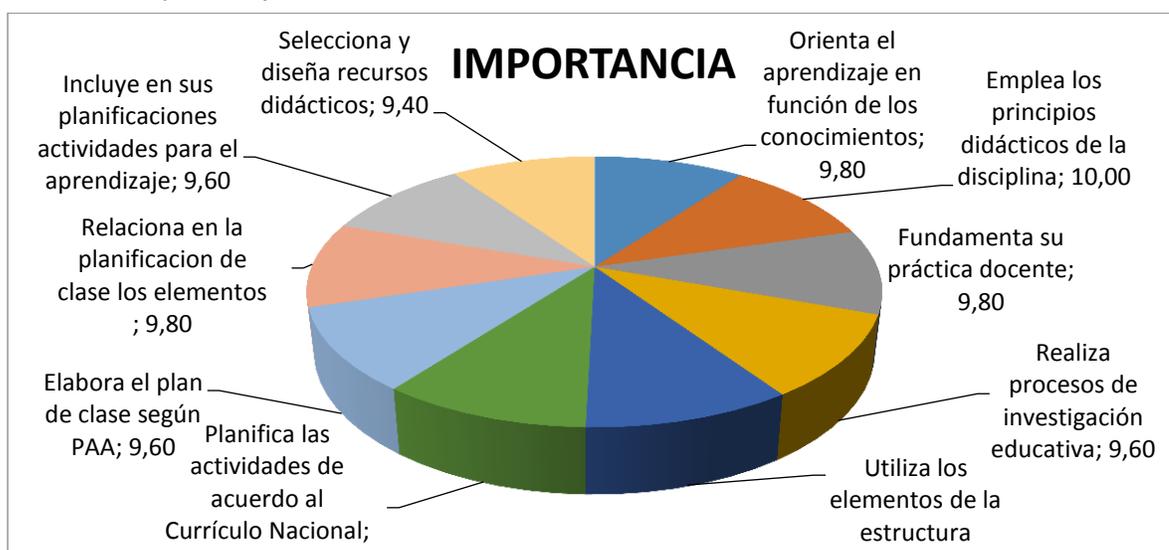
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10.00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.40	94%
	PROMEDIO	9.68	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

De la aplicación del instrumento de investigación realizado, en cuanto al nivel de importancia, la que se debe otorgar a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje alcanza un promedio de 9.68 con un porcentaje del 98% y se destaca en el aspecto que se refiere al indicador 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina) con 10 puntos y deja un poco de lado al 3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos) donde obtiene un promedio de 9.40 lo que indica que en general le da la importancia requerida al tema de aplicar los principios didácticos más adecuados para fomentar la disciplina de forma correcta en bienestar y formación de los niños y niñas del Centro Infantil, así mismo con el puntaje del indicador 3.10 se encuentra bien asesorada y le da la importancia que amerita.

La excesiva velocidad con la que a menudo nos vemos obligados a enfrentarnos a la práctica cotidiana en las aulas y la ansiedad que lógicamente todo cambio genera nos hace perder perspectiva" (Méndez, Moreno, & Ripa, 2009). Al respecto puntajes logrados indican una preocupación permanente de la maestra, al darle importancia a la educación de calidad en el proceso del aprendizaje. Al respecto los directores del Centro Infantil han sabido conducir de manera adecuada a su personal y prestar la verdadera importancia a este aspecto necesario dentro de la formación de los niños y niñas, lo cual es positivo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10.00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.40	94%
	PROMEDIO	9.60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”

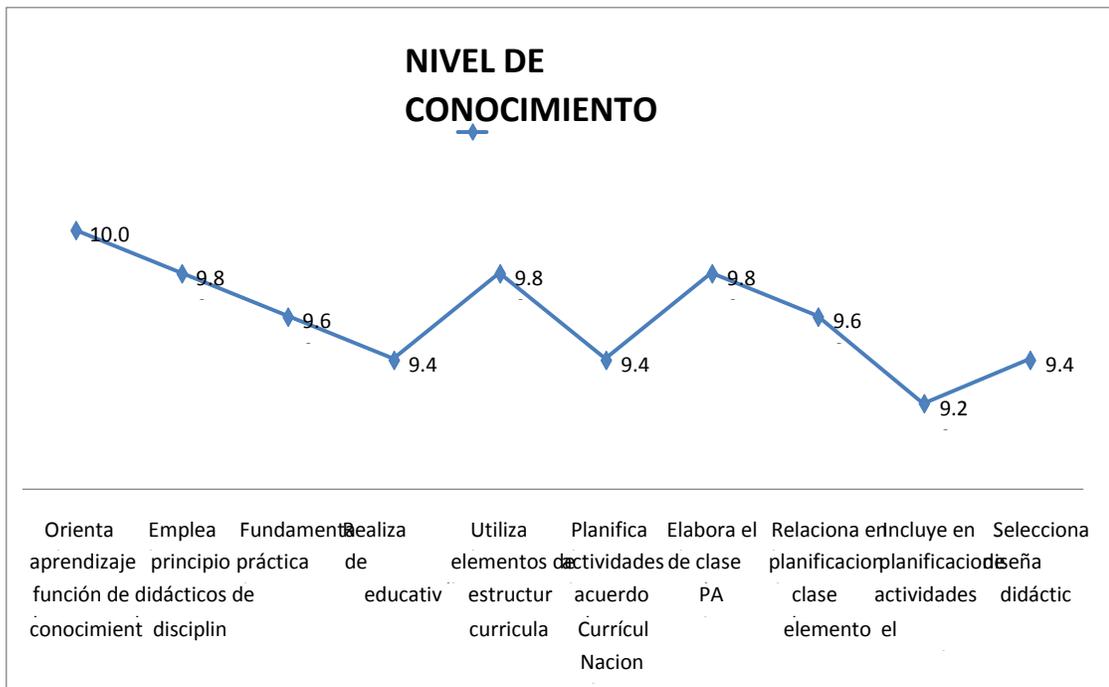


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

Los resultados que ha arrojado el instrumento aplicado a la docente donde su promedio es de 9.60 indica que tiene un nivel de conocimiento al respecto satisfactorio. Para efecto de análisis haremos una comparación de resultados respecto del indicador con más puntaje que es el 3.1 (Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos) con el de menor puntaje que es el 3.9 (Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje) con 9.20. En el primer caso es por demás positivo que aplique sus conocimientos en docencia para alcanzar los objetivos en el aprendizaje de los alumnos. En segundo lugar con el indicador 3.9 es inferior al 3.1 en cuanto a porcentaje, sin embargo no deja de ser positivo también en cuanto a realizar sus planificaciones con la creatividad necesaria para el efecto.

El autor (Fernández P. F., 2001) El conocimiento metodológico, de los docentes deben estar siempre actualizados y darle la importancia que amerita.

El tema el desempeño profesional de las profesoras es positivo, ya que exteriorizan lo que conocen para impartir a sus alumnos, asignan tiempo y lugar efectivo para transmitir de forma eficaz y ordenada los conocimientos.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.20	9.20	92%	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.60	9.10	96%	91%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10.00	8.80	100%	88%
	PROMEDIO	9.60	9.03	96%	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

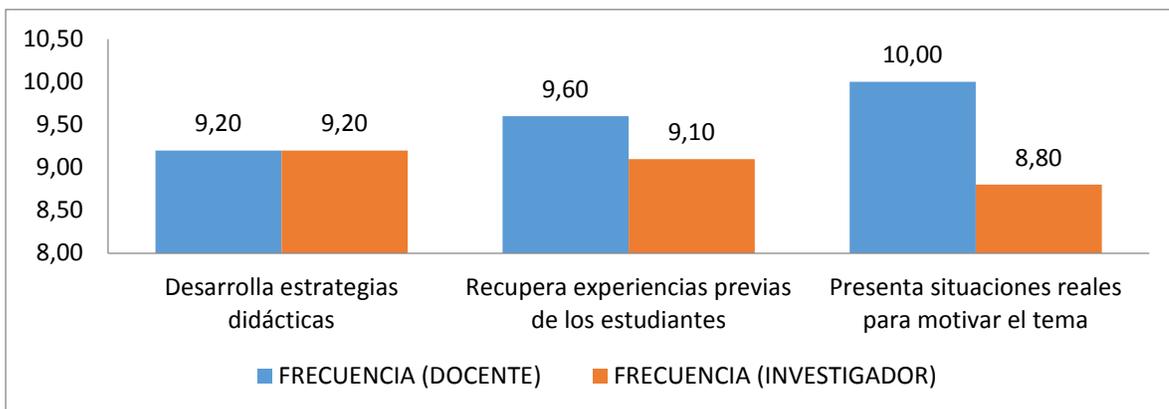


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.

El instrumento aplicado a la docente se muestra satisfactorio ya que ha alcanzado un promedio de 9.60, de los cuales se desprende que alcanza una frecuencia de 10 en el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) y un 9.20 en el 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) temas que son de mucho interés en el proceso de enseñanza aprendizaje ya que de esto depende el éxito o fracaso del aprendizaje por parte de los y las alumnas.

El autor (Antúnez S. , 2006) dice “El posible éxito o fracaso de la innovación didáctica depende en gran manera de su propio diseño y de variables fundamentalmente organizativas como son la planificación, la toma de decisiones, la resolución de conflictos, la metodología de trabajo...” A respecto, el desarrollo de las actividades escolares que realizan las maestras con sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje, están bien encaminadas dado que se observa un conocimiento de estrategias positivas que utilizan las profesoras para mantener al grupo de alumnos atentos y los objetivos trazados para el año escolar los mismos que se cumplen sin inconvenientes. Para orientarse desde este enfoque es interesante y obligatorio que las personas a cargo de la administración del centro infantil, colabore

permanentemente con talleres de actualización de conocimientos en estrategias educativas innovadoras para un mejor entendimiento de los discentes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.80	8.95	98%	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.60	9.15	96%	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10.00	8.90	100%	89%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.40	8.80	94%	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10.00	8.70	100%	87%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10.00	8.90	100%	89%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.80	9.15	98%	92%
	PROMEDIO	9.80	8.94	98%	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

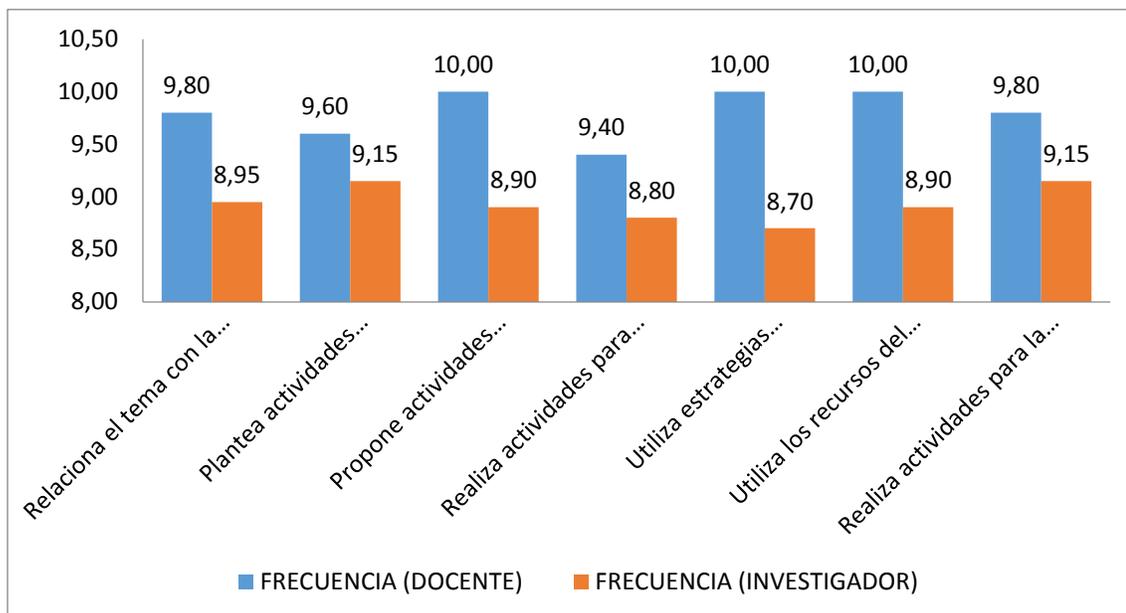


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

Los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de observación de las actividades se muestra un promedio satisfactorio de 8.94 que contrastando con el instrumento de autoevaluación realizado por el docente alcanza una frecuencia de 9.80 detectando una diferencia de 0.86 lo cual quiere decir que no existe mayor inconveniente entre lo expresado por el docente y la observación realizada por el investigador. Se destacan los indicadores 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas), 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas), 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) con 10 puntos lo que refleja que existe una planificación estratégica bien compuesta para llevar a cabo las actividades con sus alumnos. Y en la percepción alcanzada por la investigadora los indicadores que sobresalen son también el 3.12.3, 3.12.5 lo que refleja que lo manifestado por las maestras en el instrumento fueron dados con seriedad y compromiso.

El autor (Valverde, 2005) al respecto también resalta la importancia que tiene el poseer un docente con el conocimiento y orden dentro del aula lo cual hace notoria la calidad o la deficiencia en el desarrollo de las clases. Las educadoras infantiles a medida que van creciendo profesionalmente deben utilizar técnicas significativas de aprendizaje con los niños para la mejora continua de las clases y de esta forma conseguir colectivos aprendizajes significativos como dijera el Psicólogo y Educador Norteamericano David Ausubel, Pionero del Constructivismo pedagógico. Lo que se visualiza en la institución cumple con lo que el autor manifiesta, existe una coordinación en cuanto a planificación y realización de la clase al proponer actividades usando estrategias metodológicas eficientes y aprovechando los recursos existentes en el medio como consta en los resultados de la presente tabla.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.80	8.70	98%	87%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.20	8.95	92%	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.20	8.15	82%	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.80	8.25	98%	83%
	PROMEDIO	9.25	8.51	93%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

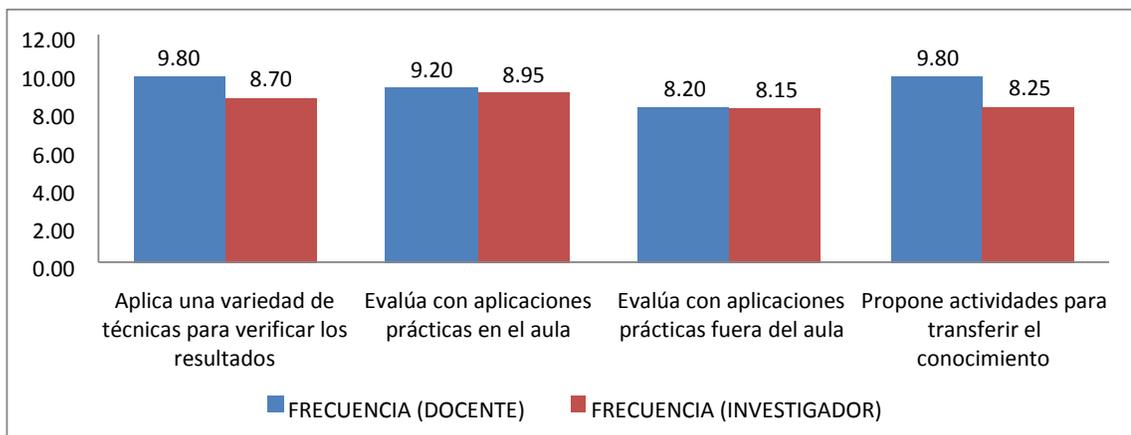


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.

Al revisar el cuadro No. 12 en cuanto a la frecuencia con que aplica los indicadores expuestos al momento de la evaluación, esta se la realiza bajo parámetros en los que abarcan las prácticas tanto dentro como fuera del aula en un promedio de 9.25 que es la percepción obtenida por la docente y de 8.51 la percepción de la investigadora. Deduciendo una diferencia de 0.92 diferencia mínima, lo que indica que desde los dos puntos de vista en cuanto a la evaluación, están realizando de manera satisfactoria para la comprensión adecuada de los alumnos.

“Para emitir el juicio valorativo, es fundamental tomar algún punto de referencia para poder comparar y para que de esta manera la valoración no sea si sentido o dirección alguna” (Peralta Espinosa, 1996).

En este aspecto la evaluación que se realiza al alumnado es interesante e imprescindible ya que es el momento donde el grupo de discentes demuestran al final de una clase qué y cómo captaron lo enseñado. De acuerdo a lo mencionado por el autor, y la tabla de resultados en los cuales refleja este análisis, indica que si aplican con claridad y efectividad sus destrezas.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9.60	9.03	96%	90%
3.12	DESARROLLO	9.80	8.94	98%	89%
3.13	EVALUACIÓN	9.25	8.51	93%	85%
	PROMEDIO	9.55	8.83	96%	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

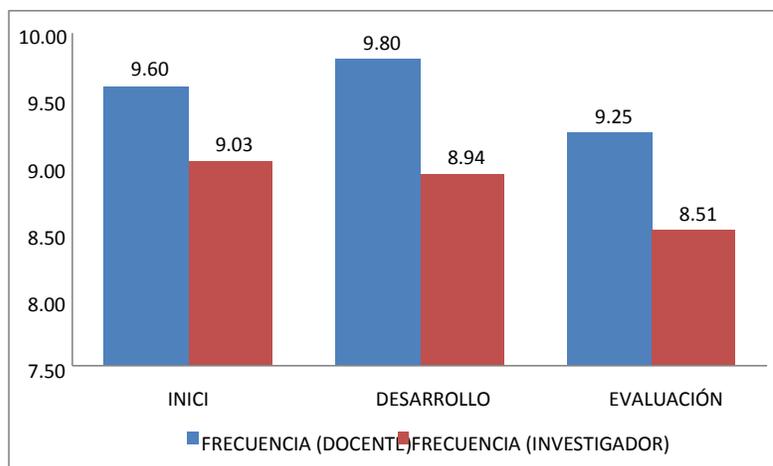


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

Los resultados obtenidos son una visión global del desempeño profesional que alcanza un puntaje de 9.55 en la frecuencia que percibe la docente y 8.83 la percepción de la investigadora promedios que evidencian un estado satisfactorio en el cumplimiento de las labores en el aula,, muy indispensable como necesario en el desarrollo de una planificación que está hecha en pro de la enseñanza- aprendizaje positivo y asertivo para los alumnos.

El autor Víctor Chinin Campoverde, 2011, menciona y está respaldando la teoría de que una planificación estratégica educativa, es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisión.

En virtud de las evidencias recabadas en el Centro Infantil y lo que manifiesta el autor subraya la necesidad que existe siempre de contar con un plan que ayuda en gran manera a desarrollar la clase de manera positiva.

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

Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10.00	100%
	PROMEDIO	9.73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

La presente tabla indica un promedio de 9.73 en el Nivel de importancia al Inicio de las actividades de la gestión del aprendizaje según la percepción de la docente, lo cual es satisfactorio en las actividades requeridas en el proceso de enseñanza aprendizaje para que los niños empiecen con un conocimiento previo antes de impartir la clase y no ir directamente sin que el alumno tenga idea de lo que va a recibir como conocimiento nuevo.

"... sus semejanzas nunca deberán ocultar las serie de experiencias y la variedad de personalidades que existen en cada grupo." (Danoff, Breidbart, & Barr, 2008). En este sentido es imprescindible que las maestras pongan énfasis en la importancia que significa el desarrollar actividades previas al proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a lo planificado, sabiendo de antemano que todos no son iguales entre sí, lo que claramente se refleja en los resultados que la profesora hace énfasis al poner en práctica aspectos previos al aprendizaje, como lo demuestra en la tabla de indicadores antes expuesta..

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10.00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10.00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10.00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.80	98%
PROMEDIO		9.89	99%

Fuente: Instrumento de observación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

El resultado obtenido en la tabla antes mencionada es satisfactorio en la gestión del aprendizaje, al alcanzar un promedio de 9.89, (99%) de los cuales se destacan los indicadores 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas) y 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar) como también el indicador 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje), mismos que alcanzan un puntaje de 10 la máxima; lo que indica que las maestras al momento de transmitir la clase usan su creatividad de los ambientes y materiales con los que cuenta la Institución, de esta manera mantiene al grupo de alumnos siempre atentos e alegres.

La autora Diane Todd, manifiesta en una de sus obras que el aprendizaje creativo fue desarrollado para ayudar a los niños que tienen dificultad para aprender a través de métodos tradicionales o monótonos. Es por esto que a diario se debe planificar las estrategias a emplear y que deben ser variadas, dado que los niños son diferentes unos con otros, cada uno aprende de manera diferente. Por todo lo antes expuesto las maestras que desempeñan la labor docente, demuestran poner énfasis en este aspecto. La institución que gentilmente colaboró con este proyecto cuenta con espacios adecuados para realizar un sinnúmero de actividades lo cual es importante y beneficioso para no caer en la monotonía, aburrimiento, desinterés por parte de los niños y niñas lo cual se encuentra reflejado en los resultados que se obtuvieron y demuestra la tabla.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.60	96%
PROMEDIO		9.30	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.

Lo que refleja la siguiente tabla y figura es un promedio de 9.30 puntaje direccionado al nivel de importancia que los docentes deben siempre dar a la evaluación de las clases que dicta a diario, de los cuales se destacan los indicadores 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) y 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) con 9.60. Este resultado demuestra la creatividad en una clase por parte del docente al acudir a técnicas novedosas para que los niños perciban de mejor manera el conocimiento y también lo haga a nivel grupal

compartiendo sus conocimientos y alternativas para la transferencia del conocimiento, como sabemos no es estático.

El Autor Hermel Santiago Peinado y José Hobber Rodríguez 2007 mencionan que es obligación de la institución poner en conocimiento de los padres de familia el sistema de evaluación que se va a aplicar a sus hijos al inicio de cada año lectivo. En el campo de la educación infantil el panorama es amplio en cuanto a variedad de opciones a aplicar, simplemente hay que probar y obtener una evaluación positiva, cada niño es un ser diferente a otro por tanto no siempre una técnica servirá a todos y es obligación del maestro analizar el más óptimo y dar a conocer a sus representantes para que el trabajo sea en conjunto por su retroalimentación positiva. Las técnicas variadas que utiliza la maestra deben ser analizadas para los miembros del grupo como demuestran las estadísticas si las aplican de manera positiva.

3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9.73	97%
3.12	DESARROLLO	9.89	99%
3.13	EVALUACIÓN	9.30	93%
	PROMEDIO	9.64	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde.



Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde.

Lo que se observa en la tabla No. 17 en cuanto al nivel de importancia que se da a la gestión del aprendizaje indica que en el Inicio alcanza un promedio de 9.64 lo cual indica que en el ejercicio de su profesión le da la importancia que amerita a las clases, el proceso de enseñanza aprendizaje conlleva un proceso minucioso en cada una de ellas, siendo este más que obligación, es una necesidad puesto que se debe cumplir con toda una serie requisitos dentro del proceso. En cuanto al Desarrollo tiene un promedio de 9.89 satisfactorio puesto que mantiene su atención en esta etapa del proceso. No así en la Evaluación que refleja un puntaje de 9.30 por alguna razón le presta un poco menos de atención pero no abandona su interés.

.Al respecto el docente siempre debe estar pendiente de las actualizaciones que realicen entidades gubernamentales como privadas para estar al tanto y poder cumplir con las expectativas que la sociedad actual exige (Fernández P. F., 2001).

En general las clases que un profesor vaya a dictar debe estar sustentado con una planificación redactada por las personas involucradas y puestas en práctica de manera regular tanto al inicio, en el desarrollo y la etapa de evaluación, tal como lo

hacen las maestras en sus instrumentos analizados que con los promedios reflejan un trabajo consiente y preparado.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.80	98%
	PROMEDIO	9.73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

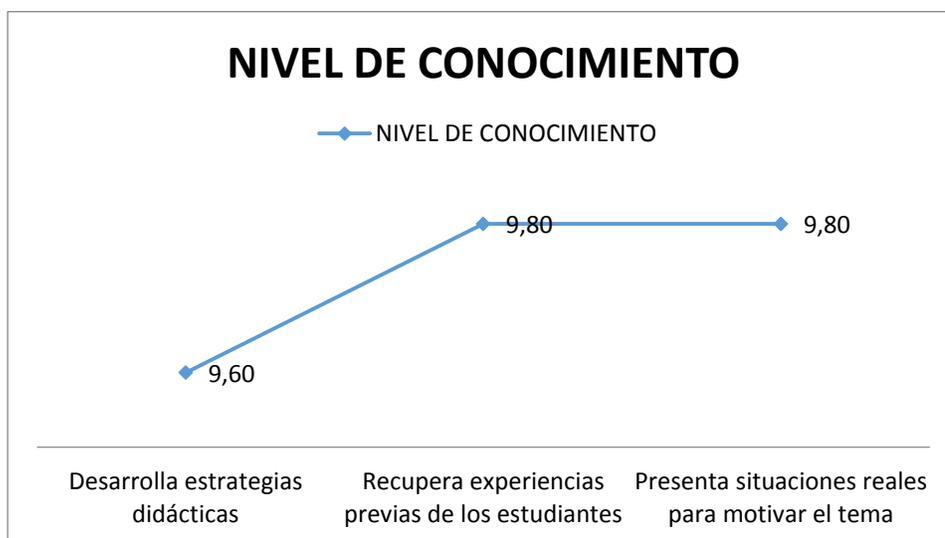


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

La aplicación del instrumento en este ámbito de gestión arrojó un promedio de 9.73 considerándolo satisfactorio ya que el nivel de conocimiento debe demostrarse no simplemente decirlo o que quede en el papel, y con las técnicas aprendidas aplicarlos en el aula. Es así que el nivel de conocimiento de la docente se demuestra y comprueba que está capacitada y tiene claro el procedimiento a seguir. Se destaca el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) con 9.80 que representa el 98% de porcentaje.

"La sociedad exige cada vez más educadores democráticos, abiertos y tolerantes a la participación. El reto de cada día será el de motivar a tus alumnos y ser capaz de despertar en ellos el interés por el estudio..." (Danoff, Breidbart, & Barr, 2008). Con esto quiero decir que con una buena preparación del docente se abre muchas posibilidades de aprendizaje para los niños pues, si no funciona una técnica el profesor bien preparado podrá enfrentar con otra alternativa como lo demuestran las estadísticas en la presente tabla analizada.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10.00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10.00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10.00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.80	98%
	PROMEDIO	9.89	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.

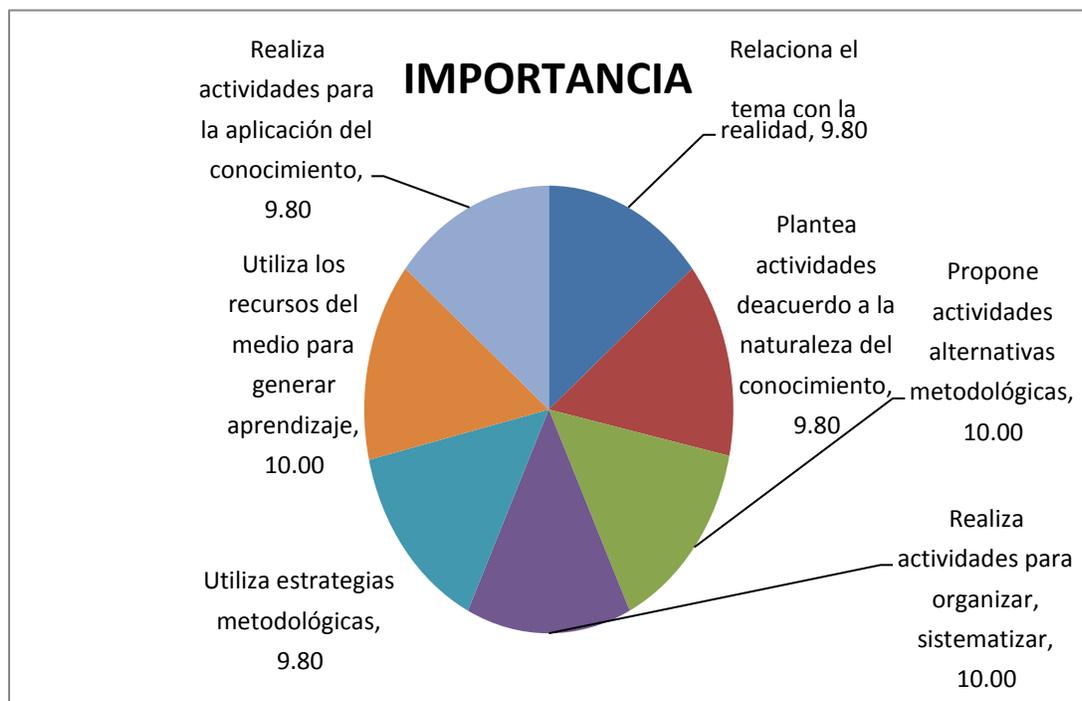


Figura 19 . Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.

Los resultados obtenidos son satisfactorios con un promedio de 9.89 sobresaliendo en los indicadores 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas), 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar) y 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) con 10 de promedio cada uno demostrando, así su particular interés en la diversidad de actividades que utiliza para lograr sus objetivos en el desarrollo mismo de la clase.

“...es importante la preparación apropiada del salón de clase, así como el arreglo de materiales, pues es la mejor forma de mantener planificado para la enseñanza aprendizaje...” (Danoff, Breidbart, & Barr, 2008) En este sentido el Centro Infantil debe proveer a sus profesores del material más variado del que pueda poseer para facilitar la creatividad y objetivos que los maestros tengan para dar a sus alumnos y no desaprovechar la creatividad en el desarrollo de las actividades, porque la falta de material también puede interferir con la enseñanza al causar interrupciones.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.60	96%
PROMEDIO		9.30	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.

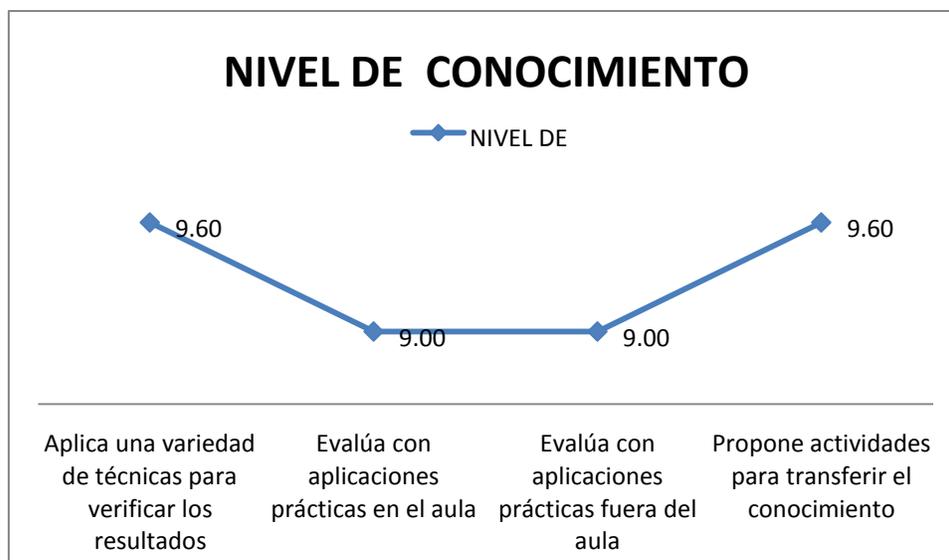


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.

En cuanto a la tabla No. 20 los resultados que se obtuvieron reflejan un promedio de 9.30 en lo que a evaluación de la clase impartida se refiere; con una mínima diferencia se puede evidenciar que los indicadores 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) y 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), están bajo los indicadores 3.13.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) y 3.1.3.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) pero no implican incidencia en un resultado negativo.

“El arreglo del salón afecta directamente la conducta de los niños... los materiales agrupados en áreas bien definidas ayudarán a que los niños hagan elecciones...” (Danoff, Breidbart, & Barr, 2008) La evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje debe ser tomado muy en cuenta en qué condiciones se los realiza a cada uno de los alumnos porque todos no tienen un mismo nivel de aprehensión del

conocimiento y se tiene que aplicar distintas técnicas para lograr el objetivo constante en la planificación que es formar seres humanos consientes y responsables, buenos ciudadanos, que sin duda alguna se lograrán con la aplicación siempre de los parámetros expuestos en este análisis.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9.73	97%
3.12	DESARROLLO	9.91	99%
3.13	EVALUACION	9.30	93%
	PROMEDIO	9.65	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

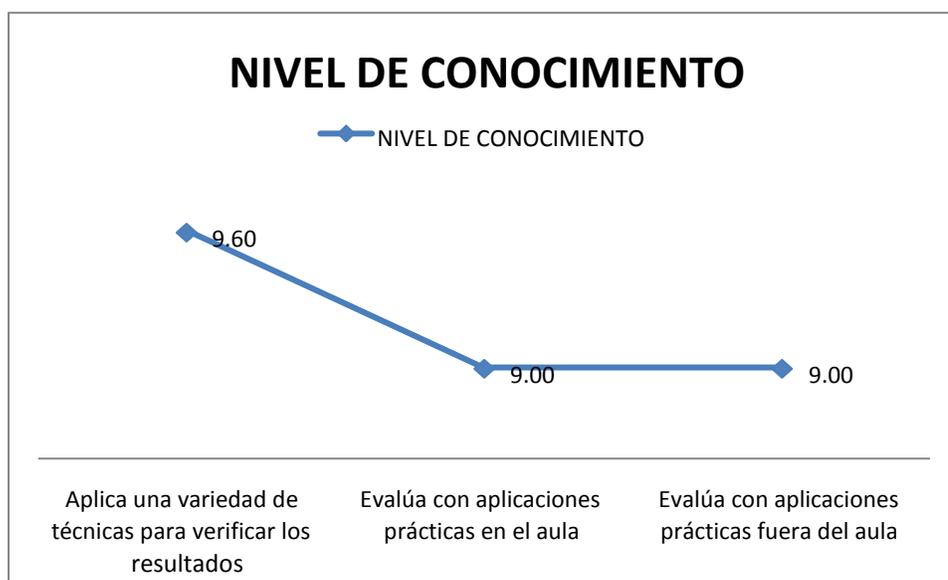


Figura 21. . Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.

Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la docente donde indica que saca un promedio de 9.20, es decir que de manera global posee un conocimiento del tema en cuanto al proceso de enseñanza aprendizaje se refiere, aplicando una serie de técnicas para verificar los resultados obtenidos de las clases que han sido impartidos didácticamente dentro y fuera del aula como estrategia para que los alumnos no se sientan encerrados en un solo lugar.

“Ser un profesional va más allá de grados y experiencias... Sin planificación no se puede ser un buen profesor.”

El nivel de conocimiento en cuanto a evaluación se refiere es de vital importancia porque de esto depende poder comprobar si el proceso de enseñanza aprendizaje se están dando de manera óptima y por supuesto la planificación forma parte de un bagaje de conocimientos que se deben tener para sacar adelante un grupo de estudiantes.

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

Tabla 22. Transpuesto Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9.60	9.80	9.25
IMPORTANCIA	9.73	9.89	9.30
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9.73	9.91	9.30

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde.

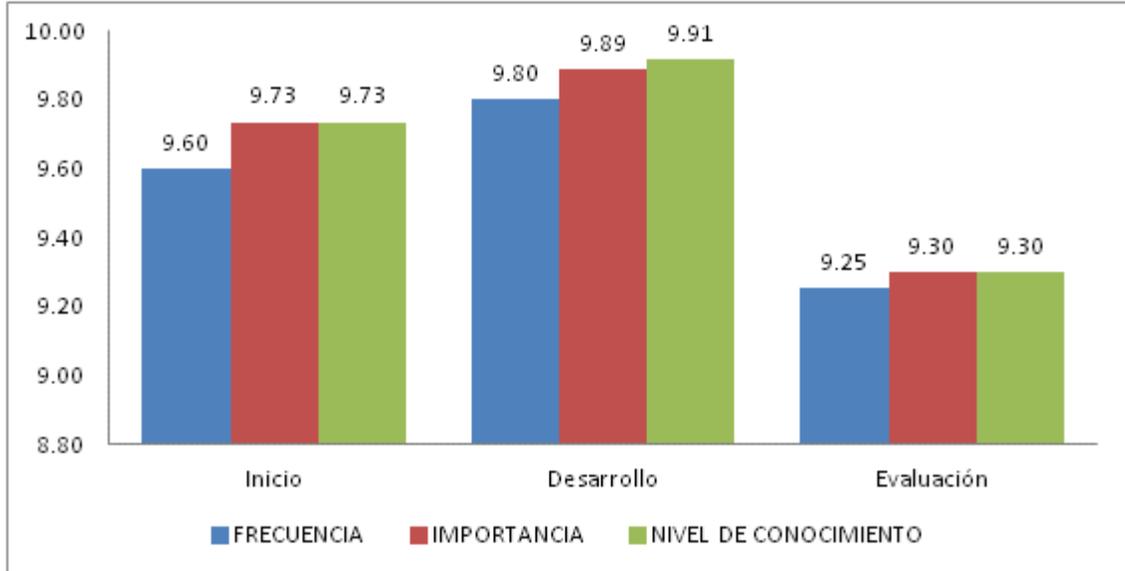


Figura 22. Transpuesto Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde.

En el análisis transpuesto de los resultados desglosados en: gestión del aprendizaje y ejecución de enseñanza-aprendizaje; se puede reflejar que las personas evaluadas tienen un alto conocimiento y rendimiento de este parámetro. Siendo al INICIO de la clase o introducción, en donde se genera un adecuado clima académico, una mutua aceptación entre educadora infantil y pupilos el puntaje es de 9.73. En el DESARROLLO de la clase, este parámetro de Liderazgo y Comunicación, es donde las evaluadas alcanzan su máximo nivel o clímax con un puntaje hasta de 9.9; lo que significa que las maestras desarrollan técnicas significativas de aprendizaje y conocen destrezas educativas para cumplir con el currículo planificado en clase.

En la EVALUACIÓN sin desmerecer el buen puntaje que reflejan las personas evaluadas; es de menor puntaje en este parámetro tomando en cuenta que siempre debe haber una mejora continua ya que lo que no se evalúa, se devalúa, es necesario hacer una prognosis y sugerir que las evaluadas continúen actualizándose y

generando herramientas que midan científicamente y con datos estadísticos su trabajo y el progreso educativo de los infantes a su cargo.

El PHD (Rabouin, 2007) de nacionalidad Española y experto en Liderazgo educativo en su obra: “El sentido del liderazgo”, nos dice que la evaluación en el aula de clase es el eje principal en el pronóstico de resultados académicos. Por tanto y siendo un aspecto importante en el proceso de enseñanza aprendizaje la evaluación, no es menos importante el inicio y desarrollo formando estos tres aspectos una trilogía perfecta para el proceso de enseñanza a los más pequeños que se encuentran iniciando su vida estudiantil.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.60	9.60	96%	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.40	7.15	94%	72%
4.3	Incorpora a las organizaciones Gubernamentales. o no gubernamentales.	8.75	6.40	88%	64%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.00	7.65	90%	77%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.60	9.20	96%	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10.00	9.50	100%	95%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.80	9.70	98%	97%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.60	9.60	96%	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.80	9.50	98%	95%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.80	9.35	98%	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.80	8.75	98%	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.40	9.30	94%	93%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los DDHH	10.00	9.55	100%	96%
	PROMEDIO	9.58	8.87	96%	89%

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.

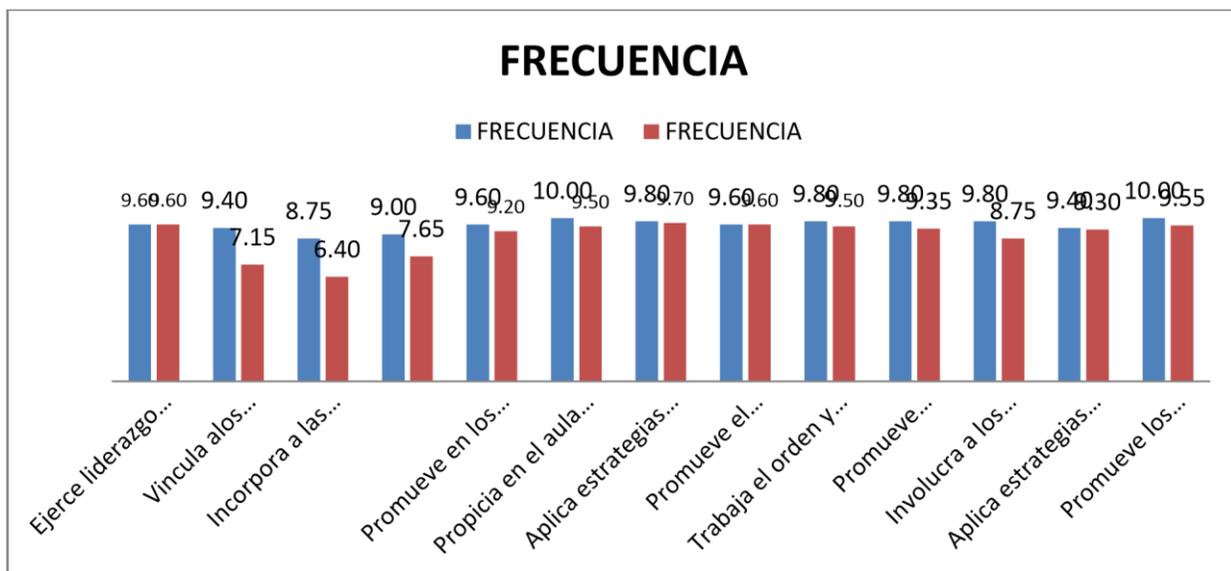


Figura 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

Al identificar los resultados de la presente tabla el promedio que alcanza es de 9.58 en cuanto a la percepción de frecuencia en el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación por parte del docente y 8.87 por parte del investigador, que sumados los dos, arroja un media de 9.22, que aún sigue siendo satisfactorio en aspectos que como sabemos es necesario para educar a niños y niñas en un ambiente de amabilidad, cortesía, disciplina, un grupo de estudiantes en cuanto a liderazgo se refiere con un don especial, de carisma para poder interactuar con los demás integrantes de la comunidad educativo del centro infantil. Las acciones de un líder de equipo pueden apoyar o malograr la creatividad del equipo, a pesar de las mejores intenciones de la institución. (Luccier & Acqua, 2010)

El ser partícipe en la administración de los estudiantes de acuerdo a lo establecido en el manual de convivencia, hace también que se ponga en práctica a un liderazgo necesario, como también participar en actos de comunidad y asistir a las reuniones convocadas por los directivos del plantel con una buena interacción entre los participantes y un liderazgo bien manejado atrae buenos resultados. En este sentido un espíritu de liderazgo en todos los ámbitos de la gestión educativa atraerá buenos

resultados tanto en el proceso de enseñanza aprendizaje como en la coordinación y planeación de las actividades diarias de una institucional educativa.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.60	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9.00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10.00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10.00	100%
	PROMEDIO	9.57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Liderazgo y comunicación en el desempeño docente ha alcanzado un promedio de 9.57 en el Nivel de Importancia, lo cual es satisfactorio tener un porcentaje del 96% en un campo donde es imprescindible un buen liderazgo más en una institución escolar puesto que están de por medio niños y niñas de 1 a 4 años dado que son más sensibles y vulnerables necesitan estar en un ambiente de tranquilidad y armonía. Se destacan con un puntaje de 10 los indicadores 4.6 (Propicia en el aula la amistad) y 4.13 (Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos), siendo estos aspectos de relevancia para que haya dentro de un grupo de compañeros, que puedan ser un aporte interesante de estrategias. Se menciona también que en el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) con 9.00 está en menos

escala de importancia para la docente, sin embargo no deja de ser importante para ella.

El liderazgo merece que se le otorgue una importancia relevante empezando en primer lugar por los directores en una comunicación abierta y de confianza para alcanzar mejores resultados (Luccier & Acqua, Liderazgo 2010), para lo cual se debe implantar un día especial para dedicar a la interacción entre profesoras y directivos para compartir novedades e inquietudes y resolver posibles conflictos. Acciones que llevan a retroalimentar las acciones de propiciar amistad y promover valores y ejercicio de los derechos humanos que las maestras lo ejercen en sus clases según lo demuestra el estudio realizado.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.80	98%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9.00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10.00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10.00	100%
PROMEDIO		9.65	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde San Roque.

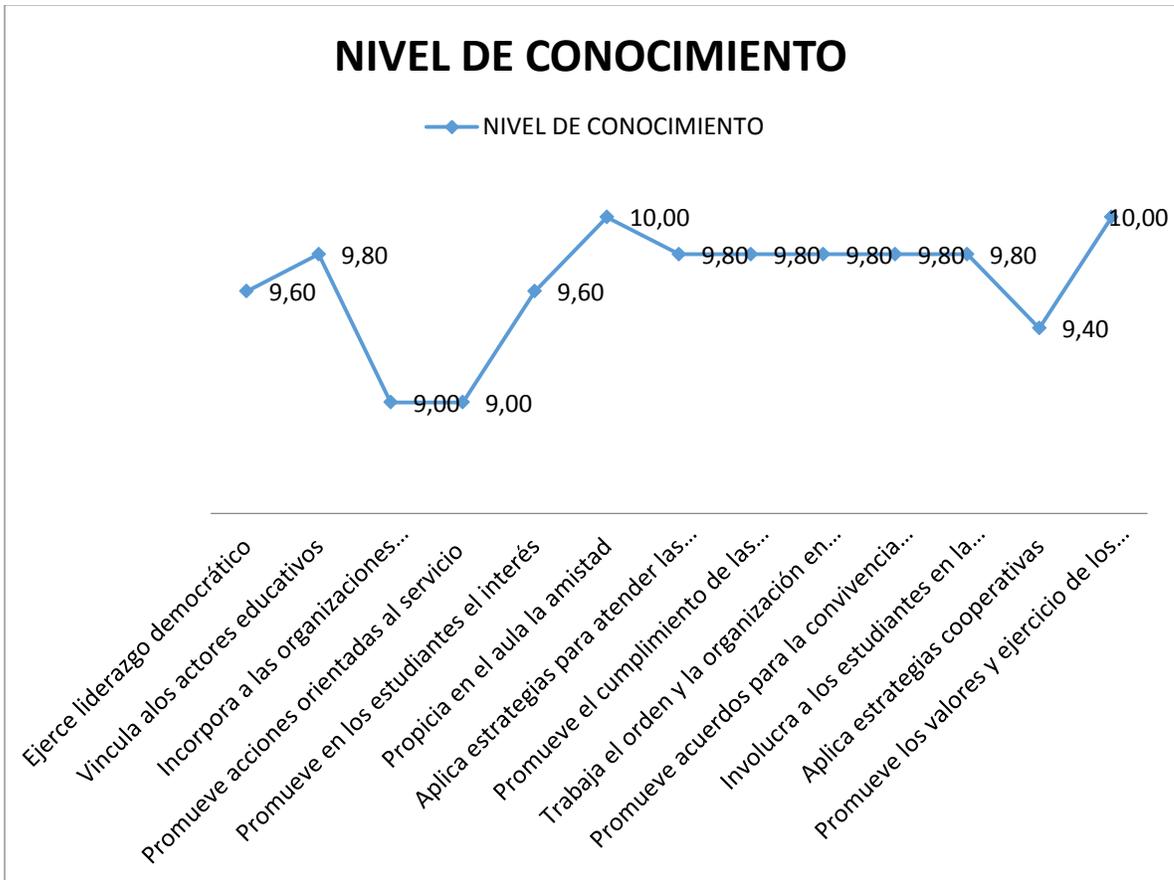


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

En esta Tabla y Figura No.25 se puede visualizar que en el ámbito del liderazgo su conocimiento ha alcanzado un promedio de 9.65. De los indicadores que se destacan están el 4.6 (Propicia en el aula la amistad) y el 4.13 (Promueve los valores y ejercicio

de los derechos humanos), constituyendo en porcentaje el 100%. Lo cual quiere decir que la maestra tiene un nivel de conocimiento muy aceptable en cuanto a fomentar una convivencia armoniosa entre los integrantes de su grupo. Mantiene un liderazgo dentro de su campo laboral, lo cual es recomendable para sacar adelante una labor institucional en beneficio de los niños y niñas de la sociedad.

Por el contrario en los indicadores 4.3 y 4.4 que se refieren a Promover acciones orientadas al servicio e Incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales respectivamente alcanza un promedio de 9.00 en porcentaje el 90% lo cual indica que debe poner más énfasis en hacer partícipes de las actividades escolares a instituciones que pueden servir de mucha ayuda en proyectos de enseñanza-aprendizaje, digamos una salida de observación.

Un buen líder es honesto y cumplido, justos, no discriminan, gusta de la confidencialidad, se mantiene una competencia profesional, entre otros. (Morrison, 2005)

El ser un buen líder transmite todas las características mencionadas, como también el saber de estrategias para manejar un grupo de personas tanto dentro del aula y fuera de ella con los compañeros de trabajo, cualidades que dan muestra en las profesoras encuestadas que las mantienen en la institución y fuera de ella al momento de interrelacionarse con padres de familia. Como también colaboran dando su opinión y tomando decisiones, como lo refleja en la tabla. La comunicación es primordial para ejercer un liderazgo democrático.

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9.60	9.03
	Desarrollo	9.80	8.94
	Evaluación	9.25	8.51
	Visión Global	9.55	8.83
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9.58	8.87

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.

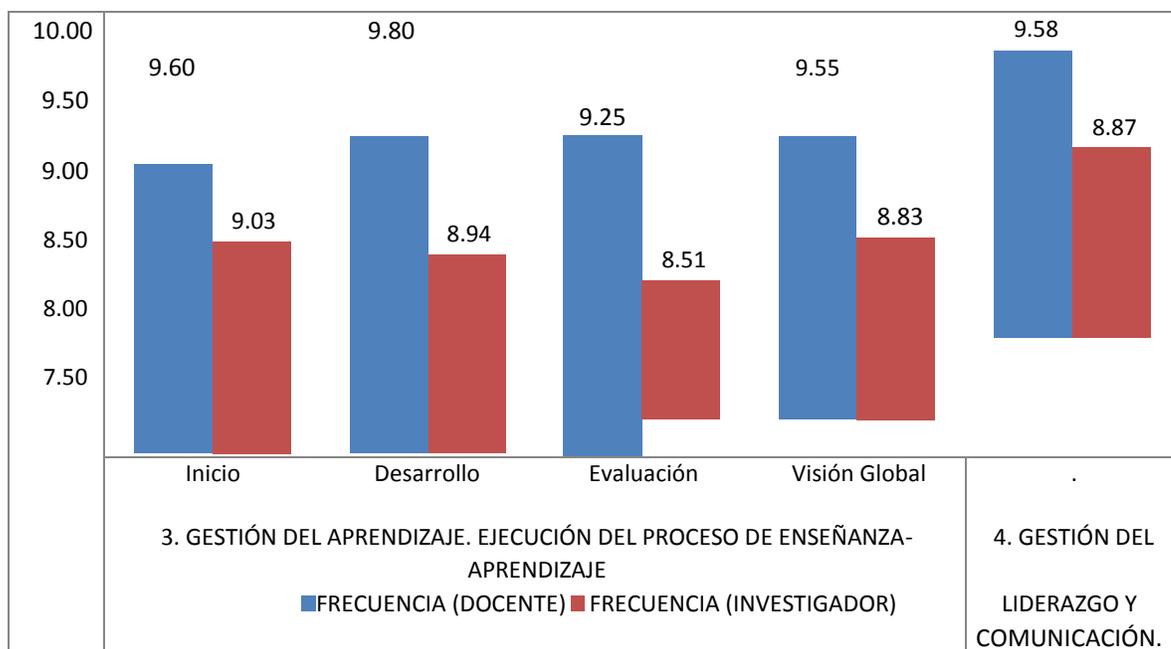


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de observación de las actividades docentes y Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque".

De los instrumentos aplicados a las docentes de la Institución donde se realiza esta investigación se obtienen resultados que se analizan de la siguiente manera: en cuanto al proceso de INICIO del proceso de enseñanza aprendizaje se observa que en sus actividades realizan un trabajo que alcanza un puntaje de 9,60 de asertividad; por otro lado se obtiene la visión de la investigadora ya en el campo con el instrumento debido y el puntaje que obtienen es de 9.03 lo cual indica una diferencia de 0,57 de FRECUENCIA que es bastante admisible; resultados que revelan un nivel de preparación con la cual permite llegar a los alumnos con estrategias, recordar conocimientos previos y abordar la clase de forma amena y llamativa.

En cuanto al DESARROLLO de las actividades se refiere, las educadoras indican una puntuación del 9.80 y la medición que hace la investigadora con el instrumento de observación es de 8.94 en la FRECUENCIA, la diferencia es de 0.86 tolerable, ya que en la cotidianidad del ambiente escolar pueden darse múltiples factores que hacen que la planificación de una clase cambie en ciertas cosas por circunstancias variadas que no permiten cumplir con lo previsto.

En la EVALUACIÓN que se debe realizar luego de una clase impartida a los alumnos: las profesoras manifiestan que en un 9,25 cumplen con lo establecido dentro de una planificación curricular, mientras que la investigadora obtiene un resultado de 8.87 luego de llevado a cabo el instrumento de observación, la diferencia alcanzada es de 0.71 permisible ante las circunstancias en las que realiza su trabajo.

En el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación la FRECUENCIA que alcanzan las maestras es de 9.58 y el resultado obtenido con la investigación hecha por la investigadora el resultado es de 8.87. La visión global es que la diferencia de 0.71 indica validez en su gestión ejerciendo un liderazgo democrático vinculando a los actores educativos, conjuntamente con las organizaciones gubernamentales e incentivando a la participación de sus estudiantes lo que desemboca en un ambiente social positivo.

La autora (Schemelkes, 2005) en su documento “la interculturalidad en la educación básica tomado y adoptado para este estudio indica que “La democracia supone al menos la tolerancia, que es uno de los contrarios del racismo...el respeto y el aprecio por el otro diferente. Exige escuchar a las minorías para que no se convierta en una dictadura de las mayorías” con esta reflexión quiero indicar que para una maestra de educación infantil las estrategias y experiencias que utilice deben ser acopladas a todos y cada uno de los alumnos que asisten a la institución para que el aprendizaje sea absorbido de manera positiva y respetuosa. Siendo este antecedente, para determinar que según los resultados obtenidos, las maestras lo aplican en las diferentes etapas como Inicio, Desarrollado, Evaluación y se puede observar en la visión global a los resultados que reflejan las estadísticas.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9.45	9.45	9.25
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9.15	9.47	9.44
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.54	9.68	9.60
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	9.55	9.64	9.65
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9.58	9.57	9.65

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde.

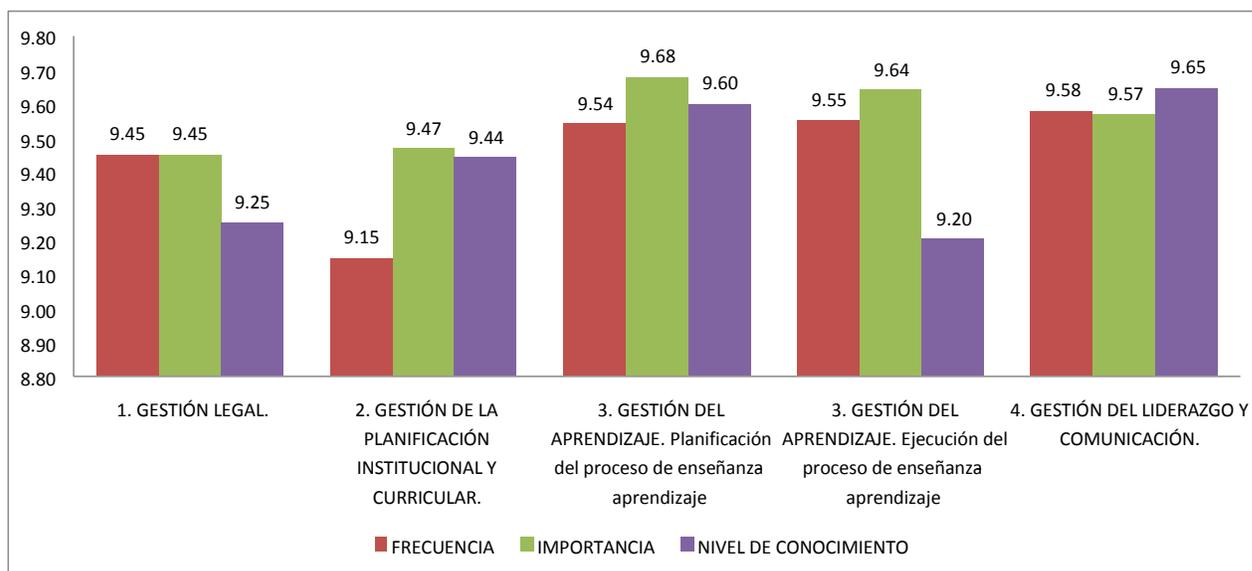


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro de Referencia Guagua Quinde.

Al observar la tabla No. 27 con los resultados obtenidos se destacan la Frecuencia e Importancia con que se aplican, con un puntaje de 9.45, lo que quiere decir que es un promedio satisfactorio al tomar en cuenta los reglamentos y códigos de convivencia muy indispensables en el desenvolvimiento diario de las actividades dentro y fuera del aula de clases, por otro lado el Nivel de Conocimiento aunque un poco menos de puntaje con 9.25 el promedio es aceptable para un buen desempeño y manejo de los documentos que implican el regular las funciones debidamente en cuanto a la gestión legal de la institución se refiere.

En lo concerniente a la gestión de la planificación institucional y curricular, el promedio general alcanzado por las maestras es de 9.35 sobresaliendo en la Importancia que las maestras dan a este tema lo cual es muy valioso porque de esta gestión depende el desarrollo óptimo de las clases diarias tomando en cuenta diferencias específicas a las necesidades de cada alumno. (Méndez, Moreno, & Ripa, 2009)

En lo que tiene que ver a la gestión del aprendizaje, planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, cumple con 9.54 de Frecuencia, 9.68 de Nivel de importancia y 9.60 de Nivel de conocimiento, lo cual significa que la Institución por medio de sus maestras cumplen bien su trabajo, dichos porcentajes reflejan una preparación constante de las profesoras para poder llegar a sus alumnos ofreciendo soportes adecuados tanto físicas como verbales o visuales dependiendo del tipo y dificultad de la tarea indicada.

Luego de analizar las estadísticas en la gestión del aprendizaje y en lo que se relaciona a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, alcanzan una Frecuencia de 9.55, 9.64 de Nivel de Importancia y 9.20 de Nivel de Conocimiento, lo que indica el interés en la educación infantil, siendo las profesionales llamadas a ser creativas a la hora de dar respuestas a las necesidades que todos y cada uno de los niños presentan y proporcionarles el apoyo inmediato.

Al identificar los resultados obtenidos de la investigación respecto de la gestión del liderazgo y comunicación, las docentes encuestadas y observadas alcanzan un promedio de 9.60 siendo el Nivel de Conocimiento con puntaje más alto 9.65 puntos, lo que significa que el ambiente laboral de la Institución es agradable y permite realizar un trabajo de calidez con más facilidad.

“En la actualidad la sociedad busca maestros que preparen niños responsables para una vida democrática responsable” (Morrison, 2005), con este mensaje del autor se quiere mencionar que para una buena educación y poder llegar a los niños y niñas en proceso educativo es primordial contar con un liderazgo marcado quien con sus actividades y trabajo diario planificado, convivencia armónica y respetuosa para lograr los objetivos trazados, como lo hacen las profesoras de los niños y niñas que se encuentran reflejadas en la tabla No. 27.

CAPITULO 4
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES
Y PROPUESTA

Conclusiones:

Luego del proceso de investigación de campo y análisis descriptivo de los resultados obtenidos con los instrumentos de investigación se llega a las siguientes conclusiones en los diferentes ámbitos como:

1. Las docentes del Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”, tienen un horizonte claro de lo que significa conocer y poner en práctica un Código de Convivencia Institucional, el Código de la Niñez y Adolescencia, la LOEI, (Ley Orgánica de Educación Intercultural) los derechos estipulados en la Constitución de la República del Ecuador, un Plan Decenal de Educación, mismos que llevan a conocer las políticas, estatutos, normas, reglas a los que se debe regir o acudir en un momento determinado de conflicto o necesidad de resolver asuntos administrativos, como también hacer válidos los derechos de los niños.
2. En el ámbito de la planificación institucional y curricular, las maestras poseen los conocimientos necesarios de los temas que se instruye a los alumnos. El nivel de comprensión que se evidencia en las clases monitoreadas y observadas son realizadas con profesionalismo.
3. En el ámbito de la gestión del aprendizaje se evidencia la alta capacidad de las maestras al impartir sus clases, ya que existe un trabajo organizado, y debidamente estructurado en cada actividad, esto permite una enseñanza consciente y eficaz pues demuestra el profesionalismo en lo que hacen las docentes.
4. Se evidencia en los diferentes momentos que la frecuencia con la que llevan a cabo las actividades estas se realizan de acuerdo a una planificación orientada a un fin, que es plasmar en los niños UN nuevo conocimiento Y sea captado de manera eficaz por parte de los discentes, así como también cuente con el debido seguimiento

5. Se evidencia un liderazgo y comunicación positivo entre docente-estudiante en el proceso de enseñanza aprendizaje ya que las maestras llevan a cabo de forma asertiva pues realizan una planificación previa, de modo que los alumnos se mantienen atentos y alegres escuchando, haciendo lo que la maestra indica.

6. Realizar la presente investigación permitió la recopilación de información necesaria para basar teóricamente el estado actual del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de las maestras de la institución y verificar el nivel de calidad con que se lleva a cabo a docencia. Gestión que permite posteriormente recomendar y proponer estrategias de fortalecimiento y mejora.

Recomendaciones:

Según las conclusiones a las que se llegó se recomienda lo siguiente:

1. En el ámbito de la gestión legal, las docentes deben tener una constante actualización y adecuada retroalimentación de las leyes, normas y códigos; que rigen los Centros Infantiles para su correcta aplicación.
2. Revisar de forma periódica el cumplimiento de lo que se planifica tanto anual, mensual y diaria por parte de la coordinadora.
3. Para una mejora continua y actualización de conocimientos se recomienda acceder a talleres de retroalimentación en materia de nuevas estrategias para incentivar el aprendizaje.
4. Se exhorta a que las maestras en proceso de obtención de título en educación infantil y afines, culminen su carrera, como respaldo a la experiencia y abnegada dedicación con los niños.
5. Se invita a mantener la frecuencia de las actividades que se llevan a cabo con el entusiasmo que ameritan para su captación cada vez de mejor calidad.

6. La recomendación a corto plazo es ejecutar un seminario de 40 horas sobre Liderazgo enfocado a la Educación Infantil; siendo esta la propuesta.

Referencias Bibliográficas

- Administración y Gestión Empresarial. (s.f.). *Concepto de gestión*. Obtenido de https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=SVrBUq6NGIrLkAeI4IGQDQ#q=constituci%C3%B3n+2008
- Antúnez, S. (2006). *Cuadernos de Educación*. Barcelona: Horsori.
- Asamblea, N. (2008). *Constitución Política de la República*. Montecristi, Manabí, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Clifford, M. (1983). *Enciclopedia Práctica de la Pedagogía*. Iowa.
- Constituyente, A. (2008). Montecristi, Manabí, Ecuador.
- Danoff, J., Breidbart, V., & Barr, E. (2008). *Iniciación con los niños pequeños*. México: Editorial Trillas S. A.
- Definición de. (2008). *Concepto de gestión*. Obtenido de <http://definicion.de/gestion/>
- Diccionario de la Lengua Española*. (2001). España: Esparsa.
- Enciclopedia de Filosofía*. (2005).
- Española, R. A. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. España: Esparsa.
- Fernández, I. (2006). *Escuela sin violencia y resolución de conflictos*. México: Alfaomega.
- Fernández, P. F. (2001). *Sociología de la Educación*. Madrid: Pearson Educación.
- Flórez, R. (2005). *Pedagogía de conocimiento*. Bogotá: Lily Solano Arévalo.
- Herrera, E. (2008). *Administración Educativa*. Quito: P.H. Ediciones.
- Hunter, J. (1996). *La Paradoja*. Argentina: Urano.
- Jaime, G. (2008). *Evaluación del desempeño docente*. Obtenido de https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=-bgUuDDH4TdkQedlYHoDA#q=fundamentacion+legal+en+el+desempe%C3%B1o+docente
- Luccier, R., & Acqua, C. (2010). *Liderazgo, Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. México: Cengage Learning.
- Méndez, L., Moreno, R., & Ripa, C. (2009). *Adaptaciones curriculares*. Madrid: Narcea, S. A. de Ediciones.

- Ministerio de Educación del Ecuador. (Febrero de 2006). *La revolución ciudadana está en marcha*. Obtenido de http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf
- Morejón, J., & Ruales, M. d. (2013). *Construyendo Caminos*. Quito: Pantone Impresiones.
- Morrison, G. S. (2005). *Educación Infantil*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Munch, L., & Angeles, E. (2007). *Métodos y Técnicas de la Investigación*. México DF: Progreso, S.A de C.V.
- Muñoz, B. (2010). *Desempeño docente Vs. rendimiento escolar*. Obtenido de <http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vsrendimiento.html>
- Mutis, H. (2003). *Notas de estudio desempeño docente*. Obtenido de <http://es.srib.com/doc/22266139/E-Desempeño-Docente>
- Peinado, H., & Rodríguez, J. (2011). *Manual de Gestión y Administración Educativa*. Bogotá: Magisterio.
- Peralta, V. (1996). *El currículo en el Jardín Infantil*. Santiago de Chile: Andrés Bello.
- Rabouin, R. (2007). *El sentido del liderazgo*. Buenos Aires: Pearson.
- Real Academia Española. (2001). *Recursos diccionarios*. Obtenido de <http://rae.es/recursos/diccionarios/drae>
- Ruiz, J. (Junio de 2012). *Cómo afecta las emociones*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Schemelkes, S. (Enero de 2005). *La interculturalidad en la educación básica*. Obtenido de <http://132.247.1.49/ocpi/informe/docbas/docs/6/16.pdf>
- Tukey, J. (1997). *E.D.A. Exploratory data analysis*. Obtenido de <http://csl.stanford.edu/~langley/cogsys/behrens97pm.pdf>
- Vidal, G. (2006). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <http://www.ecuador.org/blog/?p=2403>
- Vila, I. (2008). *Cuadernos de Educación Familia, Escuela y Comunidad*. Barcelona: Horsori.
- Vistazo . (2014). Los 4 Genios de Yachay Ciudad del Conocimiento. *Vistazo*, 12, 13,14,15,16,17.

Propuesta:

ESTRATEGIA

AMBITO:	LEGAL <input type="checkbox"/>
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE <input type="checkbox"/>
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input checked="" type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
Fortalecimiento de la comunicación y manejo de conflictos que descontrolados pueden generar una ruptura en la confianza y menos productividad dentro del grupo de docentes que laboran en el Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque” del Distrito Metropolitano de la ciudad de Quito.	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	
“Habilidades para una comunicación asertiva y manejo de conflictos”.	
OBJETIVO:	
1.- General: Fortalecer los diferentes medios de comunicación para mejorar el trabajo en equipo escuchando las opiniones de los demás y desarrollando habilidades de comunicación para que exista una convivencia honesta, adecuada y cortés entre los miembros de la comunidad educativa institucional.	
2.- Específicos: <ul style="list-style-type: none">- Difundir el liderazgo efectivo en las educadoras del Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”- Respetar los puntos de vista sin acudir a la agresión ni ser agredidos.- Identificar razones para que se dé un conflicto.	
Los objetivos a cumplirse son por medio de talleres de capacitación a las profesoras, mismo	

que, tendrá una duración de cuarenta horas de valor curricular; desde el 13 al 17 de Octubre del año en curso, de 8:00 horas a 15:00 horas en el aula de reuniones de la institución.

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<p>Actividad 1: 13 de Octubre Taller: Comunicación y Liderazgo.</p>	<p>Desarrollo del tema: <i>Proceso de la comunicación en el liderazgo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Qué representa la comunicación para el liderazgo. - La retroalimentación en la comunicación. - La relevancia de la retroalimentación. - Cómo obtener retroalimentación en los mensajes. 	<p>Conferencista : Dr. Jonatan Ruiz MSc. Psicólogo Clínico y Profesor de Liderazgo de la Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE).</p> <p>Materiales: Infocus. Lap top. Puntero. Papel reciclado. Papelógrafo. Papelotes Marcadores. Cinta Adhesiva. Salón de reuniones.</p>	<p>Conocer los pasos en el proceso de envío de mensajes orales.</p> <p>Habilidades de escucha.</p> <p>Listar y explicar las tres partes del proceso de recepción de mensajes.</p>
<p>Actividad 2: 14 de Octubre Taller : Elementos para definir un modelo del liderazgo.</p>	<p>Desarrollo del tema <i>Cuatro elementos para definir un modelo del liderazgo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - El sentido del liderazgo. - El rol del liderazgo. - Las demandas del liderazgo. - Las prácticas del liderazgo. 		<p>Desarrollar técnicas de liderazgo efectivo.</p>

<p>Actividad 3: Taller: 15 de Octubre Plan de acción positiva para prevenir conflictos en forma pacífica en el centro infantil.</p>	<p>Desarrollo del tema</p> <p><i>Aspectos preventivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Métodos de introducción en las normas del Centro a los padres de familia al inicio del año lectivo. <p>Presentación de normas a los padres, reuniones en búsqueda de su apoyo y cooperación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tratamiento curricular de las normas. - Búsqueda de contenidos específicos en el currículo donde se pueda ahondar y enfatizar el reglamento del régimen interno. - Cuidado de aspectos lingüísticos, referidos a: racismo, integración, sexismo, violencia interpersonal (insultos, amenazas, etc.). 		<p>Fomentar la cooperación, comunicación, expresión positiva de las emociones, aprecio de la diversidad y resolución de conflictos.</p> <p>Promoción de tareas con procedimientos cooperativos y/o colaborativos.</p>
<p>Actividad 4: Taller : 16 de Octubre Estrategias de intervención de coaching de liderazgo.</p>	<p>Desarrollo del tema</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación de un sistema de méritos, premios por las buenas acciones. - Creación de un sistema de valoración positiva; delegar responsabilidades. - Creación de un sistema de 		<p>Realización de estudios (cuestionarios, sociogramas, etc.) con cierta periodicidad para tantear las relaciones interpersonales de la comunidad que conforman el centro infantil Guagua Quinde.</p> <p>Fomento de la formación en técnicas de manejo y control</p>

	<p>comunicación interna. Mediadores, alumnos, profesores, consejeros, un buzón de sugerencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación de un sistema de participación en la toma de decisiones sobre actividades fuera del horario de clases. 		<p>dentro del aula y en los recreos para profesoras y personal no docentes.</p> <p>Fomento de contacto con familias.</p>
<p>Actividad 5: Taller: 17 de Octubre Estrategias de resolución de conflictos.</p>	<p>Desarrollo del tema - P.I.N .como estrategia de análisis de aspectos Positivos, Interesantes y Negativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La comunicación dialógica y asertiva. - Seis sombreros para pensar (Edward de Bono) técnica significativa de aprendizaje. - Estilos de manejo de conflictos (evasivo, complaciente, impositivo, negociador, colaborador). <p>Contrato psicológico para el manejo de conflictos.</p>		<p>Única evaluación escrita e individual, el último día del taller. (autoevaluación-coevaluación, y heteroevaluación).</p> <p>Con esta evaluación global los organizadores del taller pretenden como objetivo principal encontrar un conocimiento holístico del aprovechamiento del taller por parte de los participantes, por ende un liderazgo positivo y manejo de conflictos, en beneficio de la institución, por tanto de los niños.</p> <p>Se pretende que la evaluación dure aproximadamente 60 minutos, siendo la evaluación un cuestionario que conste de veinte preguntas divididas en dos partes.</p> <p>Primera parte: Evaluar el contenido del curso taller</p>

			<p>y el grado de satisfacción y aprovechamiento por parte de los participantes.</p> <p>Y la segunda parte: evaluación del clima académico durante el desarrollo del curso taller de cinco días.</p>
BIBLIOGRAFÍA:			
<p>(Luccier & Acqua, 2010)</p> <p>(Fernández I. , 2006)</p> <p>(Rabouin, 2007)</p>			

Anexo 1:



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Anexo 2:



Anexo 3:

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución: _____

2. Tipo de Institución:

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. Modalidad de trabajo:

Presencial Semipresencial Distancia

8. Relación laboral:

Contrato Nombramiento Honorario

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	VALORACIÓN 10 = 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	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	VALORACIÓN		
			Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

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

AMBITOS	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	Víncula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.				
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.					
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.					
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.					
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.					
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.					
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.					
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.					
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.					
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3:

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 OBSERVADO/S:
 ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:
 DESTREZA TRABAJADA:
 FECHA:

La presente ficha de observación 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	INICIO	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			1.1.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
			1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4 Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.				
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.		
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para 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.			

1

Anexo 4:

Fotografía 1. Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.



Fuente: Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.

Fotografía 2. Autora del Proyecto



Fuente: Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”.

Fotografía 3. Maestras que colaboraron con el Proyecto.



Fuente: Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque"

Fotografía 4. Maestra de Inicial I (1-2 años)



Fuente: Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque"

Fotografía 5. Maestra Nivel Inicial I (1-2 años)



Fuente: Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”

Fotografía 6. Maestra Nivel Inicial I (2-3 años)



Fuente: Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”

Fotografía 7. Maestra Nivel Inicial I (2-3 años)



Fuente: Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”

Fotografía 8. Maestra Nivel Inicial II (3-4 años)



Fuente: Centro de Referencia Guagua Quinde “San Roque”

Fotografía 9. Maestra Nivel Inicial II (3-4 años)



Fuente: Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque"

Fotografía 10. Maestra Nivel Inicial II (3-4 años)



Fuente: Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque"

Fotografía 11. Maestra de Nivel Inicial II (3-4 años)



Fuente: Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque"

Fotografía 12. Maestra de Nivel Inicial II (4-5 años)



Fuente: Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque"

Fotografía 13. Maestra de Nivel Inicial II (4-5 años)



Fuente: Centro de Referencia Guagua Quinde "San Roque"