



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica De Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio realizado en educación inicial, de los centros educativos Entre Libros y Garabatos y Chavalitos Garden, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, durante el año lectivo 2013-2014”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Velasco Salcedo, Tania Sofía

DIRECTOR: Romero Dueñas, Dolores de los Ángeles, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO TURUBAMBA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Dolores de los Ángeles Romero Dueñas.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el presente de enseñanza aprendizaje realizado por Velasco Salcedo Tania Sofía, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, agosto de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Velasco Salcedo Tania Sofía 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 Dolores de los Ángeles Romero Dueñas directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos de procedimiento y resultados vertidos en el presente trabajo de investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Velasco Salcedo Tania Sofía

Cédula: 1711164341

DEDICATORIA

A mis amados hijos
Alejandro, Steveen y Gabrielita
A quienes dedico todo el esfuerzo
Y sacrificio que ha significado
La culminación de esta meta.

AGRADECIMIENTO

Quiero que estas sencillas líneas sirvan para expresar
El más profundo agradecimiento a todas aquellas personas
Que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo,
a Dios por la vida y la salud para seguir adelante,
a mis hijos Alejandro, Steveen y Gaby que con su infinita paciencia
me han apoyado cuando más lo necesitaba y poder avanzar,
a mi amado esposo Alberto y a mi madre por estar siempre a mi lado
a mis inigualables hermanos Katy, Rafael y Xavi
por el ánimo infundido y la confianza en mi
a mi tutora Dra. Dolores Romero por estar pendiente y mostrar el
interés en este trabajo al supervisarlo y orientarlo de mejor manera,
y a mi querida UTPL por haberme brindado una excelente y la mejor
opción de estudios a distancia, que me permitieron
culminar una meta importante en mi vida
Gracias a todos una y mil veces
Por estar a mi lado en estos momentos
Inolvidables de mi vida

ÍNDICE 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.....	3
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	9
1.1. Desempeño docente.....	11
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	11
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	13
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	14
1.1.2.2. Motivación.....	16
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	18
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	20
1.1.2.5. Organización institucional.....	21
1.1.2.6. Políticas educativas.....	22
1.1.3. Características del desempeño docente.....	23
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	24
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	25
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	26

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	28
1.2. Gestión educativa.....	29
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	29
1.2.2. Características de la gestión.....	30
1.2.3. Tipos de gestión.....	31
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	33
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	33
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	34
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	35
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	37
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.....	40
1.3.2.1. En la gestión legal.....	40
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	41
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	42
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	43
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	45
2.1. Diseño de investigación.....	47
2.2. Contexto.....	47
2.3. Participantes.....	47
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	48
2.4.1. Métodos.....	49
2.4.2. Técnicas.....	50
2.4.3. Instrumentos.....	50

2.5. Recursos.....	51
2.5.1.Talento Humano	51
2.5.2. Institucionales.....	51
2.5.3. Materiales.....	51
2.5.4. Económicos.....	51
2.6. Procedimiento.....	52
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	53
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	55
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	55
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente..	56
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	57
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	58
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	58
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	59
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	60
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	61
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	61
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	62
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	63
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del	64

proceso.....	
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	65
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.....	65
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.....	66
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.....	67
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.....	68
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.....	69
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	70
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	
EVALUACIÓN.....	71
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	
VISIÓN GLOBAL.....	72

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.....	73
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.....	74
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.....	75
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.....	76
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	77
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	78
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...	78
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	79
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	80
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	81
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	82
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES.....	84
BIBLIOGRAFÍA	85

PROPUESTA.....	90
ANEXOS.....	92

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

Anexo 5: Modelo de planificación de situación significativa, Inicial 2

RESUMEN

El presente trabajo analiza e investiga un problema trascendental en la mejora de la educación, el desempeño docente, cuyo objetivo general es determinar esta gestión en los ámbitos legal, institucional, aprendizaje y curricular, efectuado en dos centro de educación inicial, con una muestra de cinco docentes, los métodos y técnicas fueron de carácter descriptivo, analítico, inductivo y estadístico; en la recolección de la información de campo se utilizó instrumentos de evaluación como el cuestionario de autoevaluación en los cuatro ámbitos de gestión y el registro de observación; se llegó a la conclusión general de que el conocimiento sobre la formación inicial y continua de los docentes incide en el desempeño profesional, en los aspectos investigados: el legal, de planificación institucional, aprendizaje, liderazgo y comunicación; de ahí que esta gestión docente es un pilar fundamental en el aprendizaje de los estudiantes a fin de que los mismos interioricen conocimientos, potencien habilidades y destrezas; solamente así se fortalecerán las competencias pedagógicas y se alcanzarán el bienestar y revalorizará el rol docente, cuyo accionar es decisivo para mejorar la educación en el país y con ello elevar la calidad educativa.

PALABRAS CLAVES: desempeño docente, formación inicial, competencias pedagógicas.

ABSTRACT

This paper analyzes and researches a major problem in improving education, teacher performance, the overall objective is to determine the management in the legal, institutional, and curricular learning areas conducted two initial educational center, with a sample of five teaching, methods and techniques were descriptive, analytical, inductive and statistical information; in collecting field data evaluation tools such as self-assessment questionnaire in the four areas of management and observation log was used; it came to the general conclusion that knowledge of initial and continuing training of teachers affects professional performance in the investigated aspects: legal, institutional planning, learning, leadership and communication; hence this teaching management is a cornerstone in student learning so that they internalize knowledge, enhance skills and abilities; only thus will strengthen teaching skills and welfare will be achieved and revalue the role of teachers, whose activities are critical to improving education in the country and thus raise the quality of education.

KEY WORDS: teacher performance, initial training, teaching skills.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo descriptivo, cuantitativo y exploratorio, analiza el rol que cumplen los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, mismo que se basa en la investigación y recopilación de datos reales sobre su desempeño, que fue realizado en dos centros de educación inicial del Distrito Metropolitano de Quito, previa autorización de sus autoridades y con la aceptación de los docentes participantes ya que se necesitaba indagar y conocer sobre la calidad, dominio y desarrollo de competencias profesionales, para garantizar de esta manera una educación de calidad.

Hay que destacar que por lo trascendental del tema, ya se han realizado anteriormente estudios a nivel nacional como el de la Universidad Andina Simón Bolívar (2009) con el tema: “Situación actual y perspectivas del desempeño docente en la Escuela de Sanidad de la Armada”, “Estándares de desempeño profesional docente”, Propuesta para la discusión ciudadana, del Ministerio de Educación, Ecuador (2010) a nivel local se ha encontrado el estudio sobre el “Desempeño Docente y su influencia en el Rendimiento Académico de los estudiantes del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren de la parroquia de Amaguaña Cantón Quito Provincia de Pichincha”, realizado por la Universidad Técnica de Ambato, el “Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazarello” por la Universidad Politécnica Salesiana, y el estudio sobre “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012” con la responsabilidad de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Se justifica la ejecución de este estudio para la UTPL en razón de que los estudiantes que a futuro alcanzarán la titulación en Ciencia de la Educación fortalecen el proceso de investigación en el presente tema a fin de conocer o reflexionar y tomar decisiones sobre la formación de las competencias docentes.

Esta investigación fue factible de concluir, ya que se contó con la aprobación y autorización de las respectivas autoridades, el aporte de los docentes para las respectivas observaciones aula dentro; sin embargo también se suscitaron dificultades en cuanto al tiempo que había que dedicarle a la misma, ya que todos los docentes tenían establecido el horario laboral con sus actividades, esto ameritó que por las jornadas de trabajo personal, se soliciten varios permisos,

reemplazos y hasta se dieron inasistencias; sin embargo se pudo concluir el presente trabajo de fin de titulación.

En cuanto al logro de los objetivos específicos se los pudo alcanzar, de ahí que se cuenta con el sustento teórico del desempeño docente información recopilada de fuentes físicas libros, documentos y fuentes de internet que respaldan la elaboración del marco teórico.

Mediante los cuestionarios de autoevaluación se ha podido documentar la frecuencia con la que el docente desarrolla sus actividades en lo legal, planificación, aprendizaje y liderazgo evidenciando así el conocimiento que posee para su desempeño docente.

Así también se describe la importancia que le otorga a sus actividades diarias, deduciendo que el docente está consciente del papel fundamental que significa su labor profesional para elevar la calidad educativa.

En cuanto al nivel de conocimiento que poseen para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, se identificó el mismo con una puntuación un tanto más baja que las demás, por lo que se ratifica que los docentes requieren de capacitaciones actualizadas, concretas y efectivas para cimentar sus conocimientos y llegar a su aplicación en las aulas.

Los resultados globales desde las perspectivas del docente evaluado y el evaluador, indican un margen de diferencia notable, debido a que no se instala como un proceso más la coevaluación y el trabajo entre pares.

Se identificó además que existe una debilidad en el ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular, por lo que resulta primordial que se capacite oportunamente a los docentes en esta área y se contribuya así a elevar la calidad educativa.

Este informe de investigación consta de tres capítulos, los cuales abarcan varios aspectos del desempeño docente como se enuncia a continuación:

En el capítulo uno se describe el sustento teórico que respalda la investigación, se refiere a lo que significa el desempeño docente, su formación inicial, lo que motiva a una persona a formarse como maestro, la relación que entabla con los alumnos y sus familias, cómo se desarrolla profesionalmente sorteando desafíos, propios de toda labor educativa y de las políticas y organización institucional del lugar de trabajo, así como se define la gestión educativa, sus características, y lo que implica el ámbito de la gestión legal es decir normativas dirigidas a apuntalar planes y programas educativos; el ámbito de la planificación institucional y curricular como base orientadora del accionar docente e institucional y la formación que

requieren para su construcción; así como la gestión del aprendizaje vinculada directamente con las prácticas pedagógicas para facilitar los aprendizajes a los estudiantes y potenciar las mismas; la gestión del liderazgo y comunicación entendido como la responsabilidad de dirigir un grupo, la comunicación efectiva y relaciones sociales, resultando en aprendizajes adecuados y significativos y la estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

En el capítulo dos, la temática es la gestión educativa, con sus características, tipos y ámbitos de la gestión docente desde el enfoque legal, de aprendizaje, de planificación, de liderazgo y comunicación.

Finalmente en el tema tres se desarrollan definiciones y tipos de estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

La práctica docente es una actividad que tiene sus inicios desde las sociedades primitivas, es decir en la edad antigua, con las prácticas educativas de las culturas india, china, egipcia y hebrea; mas es en el mundo romano donde se concibe el terreno docente, gracias a Cicerón, principal impulsor de la llamada humanitas romana como sinónimo de cultura, cultivo del espíritu o valor humano por excelencia y el orador como eje central, mismo que deberá ser un ser humano probo; pasando por los sacerdotes, escribas, maestros y en Grecia los sofistas(hombre sabio) es así que en el transcurrir del tiempo y la historia, el rol del docente siempre ha sido motivo de estudio e investigación, toda vez que es la persona formada académicamente para organizar sus actividades de enseñanza y aprendizaje en función del currículo vigente y de las disposiciones emanadas por el organismo responsable de la educación en el país , el Ministerio de Educación a través de las Direcciones Distritales, ubicadas en los diversos espacios geográficos del Ecuador.

Se considera pertinente actualizar los enfoques de este desempeño acorde a lo que sustentan algunas teorías:

- **Teoría Cognitiva.**- la actividad docente se centra en como enseñar a pensar o enseñar a aprender, con el desarrollo de habilidades estratégicas, para organizar experiencias didácticas que permitan a los estudiantes experimentar, reflexionar y contar con el apoyo, si es necesario.
- **Teoría Constructivista.**- el papel del docente radica en activar los conocimientos previos de los estudiantes, para construir otros nuevos a través de procesos y estrategias previamente organizadas por los docentes, a fin de que logren transformar los nuevos conocimientos a otras instancias de la vida.
- **Teoría humanista.**- en donde es primordial la relación maestro-alumno, el que el docente siente empatía por el estudiante, lo pueda auxiliar en sus problemas, siendo un facilitador y mediador del aprendizaje permitiendo interrelaciones saludables.
- **Teoría conductista.**- el profesor tiene la función de ser transmisor de contenidos, utilizando métodos entendibles, coherentes para el alumno y que controlen e influyan en

el ambiente de enseñanza y comportamiento. (Sarabia, A., Rubalcaba, P., Santín, M. 2003)

Así se aprecia que el desempeño docente cumple un papel fundamental en el proceso de enseñanza- aprendizaje; para complementar, se describen otros aportes teóricos valiosos:

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico); comprender los procesos en que está inserto; decidir con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas; elaborar estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. Tejedor (citado por Medrano, 2010)

El profesor de hoy debe poseer un perfil complejo que abarque lo conceptual, lo procedimental y la voluntad, se delinea el perfil que demanda la sociedad del conocimiento de un profesor, el cual debe ser un sujeto formado en una serie de competencias que le permitan básicamente flexibilizar su quehacer para adaptarlo a las necesidades del entorno y de otros. En este contexto, se exige que los educadores sean capaces de responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, expresado en una ciudadanía responsable, en la autoformación y en una habilitación acorde, para favorecer la formación de nuevas generaciones capaces de adaptarse al cambio acelerado y a la sociedad de la información. (Medrano, R. 2010)

Es por esto, que, como lo señala Montenegro I. (2007):“El desempeño docente es el principal factor de calidad del servicio educativo” quien también precisa que “asumir la docencia como profesión implica fundamentarse en lo más valioso del patrimonio cultural de la humanidad y ejercer la actividad con responsabilidad, organización y efectividad” (p7-9).

De ahí que el docente se precisa como un mediador incesante de transformaciones, facilitador de conceptos y conocimientos significativos, imprescindibles en una sociedad que asume constantes paradigmas educativos para dar respuesta a las frecuentes demandas sociales, siendo además un eje vital en el proceso de formación de los estudiantes, con capacidad de fallo inmediato en beneficio de los mismos.

Así el desempeño docente óptimo e inmejorable lo será en la medida en que exista una correcta interacción de doble vía, estudiante-maestro, la que debe estar sustentada en la

empatía, el respeto, valoración a las características y diferencias individuales; además de ser un gestor del aprendizaje de los estudiantes debe contar con el apoyo familiar e institucional al implementar estrategias pedagógicas que ayuden a los mismos a desarrollar destrezas, capacidad cognitiva y social, sin dejar de lado su permanente capacitación, dominio del área pedagógica, actualización tecnológica e instrucción profesional para potenciar la eficacia del desempeño docente y que esta responda a las continuas demandas sociales.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Caballero, A. (2003) a este respecto indica que la personalidad del docente es un factor primordial y debe ser caracterizada por varios indicadores, como:

- Integral y armónica: satisfacer sus necesidades y las de los demás buscando el bien común.
- Disfrutar del trabajo realizado: convivir solidariamente persiguiendo los altos fines de la patria, la humanidad y la felicidad.
- Conciencia lúcida: basada en la salud física, mental y emocional.
- Dominio de las técnicas pedagógicas: capacidad para facilitar acertadamente sus conocimientos.
- Valores: respeto y cumplimiento de los mismos y la certeza de que con amor y trabajo responsable se alcanzará el éxito en todo lo que se emprenda.(p.36)

Los factores que influyen en el desempeño docente de acuerdo a Cristian Cabezas y María Ramos (2009) son de dos tipos:

Factores internos	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Logro • Reconocimiento • El trabajo en sí • Responsabilidad • Crecimiento
--------------------------	---

Factores externos	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión en el trabajo • Políticas • Administración de la institución • Salario • Relaciones interpersonales • Condiciones de trabajo • Contexto en el que se realiza el trabajo
--------------------------	---

Elaborado por Velasco, T. (2014)

Sin embargo a más de estos factores, es pertinente resaltar el valor de la motivación, vocación y la formación inicial que son factores decisivos en el accionar docente, conjuntamente con el manejo adecuado de la tecnología, los recursos didácticos y materiales, que incidirán de manera notable en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Dentro del sistema educativo, la formación inicial y capacitación del docente juega un papel relevante, ya que responden a los conceptos o saberes adquiridos en el proceso de formación académica lo que incidirá posteriormente en el desempeño profesional, en el que proyectará estrategias metodológicas y competencias básicas, producto de su formación inicial.

Siempre se esperará que el docente alcance competencias referidas a los:

Conocimientos (dominio de la materia y marco curricular), competencias didácticas (conocimientos de teorías, procesos de enseñanza-aprendizaje, dificultades y soluciones básicas, claridad de exposición, etc.), conocimientos de pedagogía (dominar los principios para la formación social-emocional y moral), así como relaciones profesionales (con estudiantes, miembros de la institución, comunidad) y sobre su desarrollo profesional (dominar información actualizada, crítico, retroalimentarse) y las actitudes profesionales (capacidad de decisión, organización, responsabilidad).

A este respecto Fabara (2013) indica que en Ecuador:

- La formación de los docentes estaba encargada a dos tipos de instituciones, que son los Institutos Superiores Pedagógicos (ISPED), que forman docentes para los niveles de Educación Inicial y Educación General Básica y las Facultades de Filosofía y Educación.
- Se ha implementado el programa SIPROFE que es un Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo, mediante el cual se espera ofrecer formación continua a todos los docentes en ejercicio y se ha planificado la creación de la Universidad Nacional de Educación (UNAE), que ya está en funcionamiento. (p.15-16)

En este sentido la autora Martina Pérez (1994) en un análisis que presenta sobre las percepciones y necesidades concebidas por los docentes señala que es necesario valorar aspectos referentes como:

- Mayor formación científica y práctica (profesionalización de la enseñanza)
- Adquirir estrategias y técnicas de actuación docente.
- Mayor formación psicopedagógica y didáctica.
- Aprender a elaborar proyectos educativos y programaciones.
- Conocer y aplicar las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el aprendizaje.
- Deseo por adquirir y dominar estrategias educacionales y de investigación en el aula.
- Una mejor participación en equipo y cooperación entre los profesores para trabajar de modo interdisciplinario con el fin de promover beneficios para el aprendizaje.
- Formación ética para la tolerancia, solidaridad, participación, creatividad, etc.(p.10)

A este respecto Negrete N. (2014) refiere:

La formación del profesorado sigue siendo objeto de estudio e investigación permanente, debido a los profundos cambios de las sociedades modernas.

Pero el docente debe estar convencido de este proceso de aprendizaje y cambio, debe saber a ciencia cierta que constituye un actor clave del proceso de transformación de una sociedad. De allí que es necesario el compromiso de profesionales con autonomía y

responsabilidad ante la educación. Sin duda, uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la formación integral del profesorado, sumado a políticas estatales que permitan cumplir este objetivo. Pero lo que también hace falta es practicar en la trayectoria profesional, actitudes abiertas al desarrollo profesional continuo, al análisis, crítica y reflexión de su práctica docente, junto a actitudes favorables que permitan ir a la par con la innovación y el cambio.

Forjarse como profesional docente conlleva grandes responsabilidades frente a los alumnos, la comunidad educativa y la sociedad misma, la cual tiene la finalidad de ayudar, dirigir, encaminar, orientar en el alumno la adquisición de teorías, competencias, habilidades y destrezas, que reflejarán el accionar docente y su profesionalismo para el ejercicio cualificado de esta profesión, así también la ejecución de actividades innovadoras que faciliten la interiorización de los nuevos conceptos, ya que es un factor primordial para la superación y modernización de las sociedades sin dejar de lado la grandeza del corazón que hará que todo desempeño se mantenga dentro de un marco de actitudes equilibradas, íntegras y éticas

1.1.2.2. Motivación.

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2003), señala que, “Es el ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia”, sin embargo es pertinente precisar concepciones de otros autores como Huertas (2006, p.48), quien añade dos aspectos más:

El primero hace referencia a la necesidad de enfatizar que la motivación se entiende como proceso psicológico (no meramente cognitivo, la energía que proporciona la motivación tiene un alto componente afectivo, emocional) que determina la planificación y la actuación del sujeto. El segundo es que sólo se puede aplicar con propiedad y gusto el concepto de motivación cuando nos referimos al comportamiento humano que tiene algún grado de voluntariedad, el que se dirige hacia un propósito personal más o menos internalizado.(p. 48)

También para Huertas (2006): “la motivación es el motor y la energía psíquica del individuo, la agencialidad humana es lo que da el octanaje a esa energía. Cualquier

acción voluntaria tendrá un determinado octanaje; cuanto mayor sea, más moverá al individuo, más satisfecho estará” (p. 51).

Segundo Alonso Tapia y Fita (2004): “la motivación es un conjunto de variables que activan la conducta y la orientan en determinado sentido para poder alcanzar un objetivo” (p.77).

La motivación ocurre dentro de un contexto y por eso es necesario reflexionarla como un movimiento que ocurre y se orienta interna y externamente según determinadas circunstancias.(Silva, Steren, Pereira, s.a)

No es otra cosa que la incentivación que el hombre espera de su trabajo además de la satisfacción de sus necesidades básicas otras de tipo personal y social como por ejemplo, la posibilidad de ejercer su iniciativa, necesidad de relacionarse con otras personas, sentirse copartícipe de la utilidad del trabajo, trabajar en condiciones de seguridad e higiene, etc. (Caballero, 2003, p.11)

“La motivación puede definirse como un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto” Roussel (2000).

Müller et al (2009) realizan un estudio respecto a cómo se puede mantener la motivación de los docentes a lo largo de su carrera profesional, del que se desprenden algunas puntualizaciones, como se enuncian a continuación:

- Poca rutina en el trabajo.
- Disponer de contactos humanos diversos.
- Ser un trabajo exigente y en evolución.
- La transmisión del conocimiento a los jóvenes.
- La autonomía en las decisiones pedagógicas y actividades.
- La autonomía en la realización de actividades docentes.
- La identificación con la profesión docente. (Fuentes, R, 2013)

Robalino (2007) dice:

Que en todos los seres humanos se evidencia una aspiración general, el de crecer como personas, alcanzar su desarrollo profesional a través de la asistencia y aprobación de cursos, talleres y seminarios que le posibiliten mejorar procesos y estrategias metodológicos en el aula, como una necesidad de autoformación, que garantizará el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias personales.

A este respecto se puede concluir que la motivación es la voluntad o la fuerza que mueve a actuar y perseguir metas definidas con la intención de satisfacer los requerimientos básicos y sociales, por esto de acuerdo al grado de motivación el sujeto creará, desarrollará o implementará actividades que le permitan obtener lo deseado, siendo esencial en todo su accionar coherente y ético.

1.1.2.3. *Relación profesor estudiante.*

Dentro de esta perspectiva Jiménez y Hernández (s.a) dicen:

Es primordial que el maestro sienta empatía por el alumno, de tal manera que lo pueda auxiliar en todos los problemas que se presenten en relación al aprendizaje, así como la libertad de que el mismo pueda crear, innovar y aplique la crítica, dentro de un marco de respeto mutuo.

El aula es, sin duda, el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular el nexo con el alumno, y como en toda relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular, no obstante la misma, en el aula presenta algunas configuraciones que la hacen especialmente diferente de cualquier otra interpersonal. (Cámere, 2009)

Así también en este punto vale mencionar aspectos que por muy sutiles que parezcan, pueden influir en los estudiantes negativamente y dar como resultado un deficiente rendimiento académico, por lo que es de vital importancia que los docentes los tengan presentes en el desempeño de sus funciones aula adentro, ya que son los facilitadores de los aprendizajes y en sus manos está el contribuir a eliminar o minimizar en los estudiantes el miedo, la ansiedad, la incertidumbre o el sentirse ignorados, actitudes que no favorecen el aprendizaje, (Morales, 2010):

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

Además, Pedro Morales de la Universidad de Madrid en su trabajo sobre *Las distancias en educación* (2013) refiere:

Esta relación, en donde el punto central es el del maestro como facilitador de aprendizajes, no es meramente cognitiva, sino también emocional, de ahí que una actitud acertada del profesor, en todos los aspectos antes mencionados, será clave para potencializar el rendimiento de los estudiantes.

Por eso se precisan algunas recomendaciones que ayudarían a establecer relaciones armónicas entre profesor-estudiante:

- La relación afectiva o cognitiva que se entable con cada alumno será decisiva en su rendimiento posterior.
- Es importante crear vínculos de empatía con los estudiantes.
- Transmitir un genuino interés por cada alumno y su particular manera de aprender y manifestarse.
- No etiquetar por ningún concepto a nadie, y transmitir confianza, respeto y consideración a todo el grupo por igual.
- Apoyar e incentivar a aquellos alumnos que muestren ciertas dificultades o estancamientos cognitivos y conductuales.
- No dejar que ciertas actitudes del alumnado cambien el principal objetivo del docente, que es el de transmitir de manera efectiva, genuina, afectiva y de calidad los saberes, actitudes y capacidades necesarios para una positiva inserción en su medio y en la sociedad.
- Generar y establecer un clima apropiado con límites claros y definidos de respeto y consideración hacia cada ser humano, en donde puedan fácilmente fluir las relaciones afectivas entre todos.

- Tener claras y bien definidas las políticas y reglamentos de la institución.

Hay que resaltar la importancia del binomio profesor-estudiante, situación que influye en el desempeño estudiantil, siendo esta una relación de actitudes recíprocas, no obstante es el docente, en primera instancia quien con el trato y actitud amable irá sentando las bases de una sana relación educativa creando un clima afectivo, de comprensión, protección, apoyo, y porque no, hasta cierta complicidad, a pesar de la diferencia de edad y madurez, pero que será en pos de que los estudiantes alcancen, no solo el nivel académico requerido, sino también el desarrollo de una sana autoestima, fundamental en el equilibrio emocional de todo ser humano para el diario vivir.

1.1.2.4. *Relación familia escuela.*

Es necesario declarar que en la relación Familia-Escuela, se engranan dos grandes agentes socializadores responsables de la educación de los niños/as, los que deben prestar atención a las realidades en las que están inmersos, dar respuestas a las demandas que cada uno de ellos pueda presentar y ambos agentes sin duda repercuten directamente en la promoción de la capacidad autónoma y de responsabilidad de los niños y niñas y para que éstas se fortalezcan, se hace necesario que familia y escuela trabajen conjunta y cooperativamente. (León, 2011)

La relación de confianza es la que determina, matiza y da forma al binomio familia - escuela, que debe estar marcado por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos. Ello implica una verdadera relación de comunicación donde padres y maestros establezcan una vía abierta de información, de orientación, sobre la educación de los hijos, constructiva y exenta de tensiones por el papel que cada uno de ellos desempeñe. (Jiménez, 2008)

Todo lo enunciado resulta imprescindible en las relaciones del entorno familiar con el institucional, sean armónicas y enmarcadas por el respeto y la confianza mutua a cada uno de sus integrantes, ya que esto influirá directamente en el desempeño estudiantil, aquí radica la importancia de que exista continuamente un diálogo acorde y de responsabilidad compartida entre los dos pilares educativos familia -escuela, estableciendo una efectiva relación de comunicación, información y orientación para juntos poder paliar los desafíos que se presenten

en el desenvolvimiento académico y actitudinal de los estudiantes y alcanzar el máximo beneficio para los mismos.

1.1.2.5. Organización institucional.

Ruiz, J. (2012) señala que: “Las organizaciones se relacionan con el conocimiento científico de habilidades, destrezas, técnicas, la capacidad de adaptación a los continuos cambios surgidos en las organizaciones y la capacidad de estructurar variedad de recursos institucionales”.

Cantón (2004) refiere: “La organización es un componente efectivo que tiene como objetivo facilitar contenidos tanto implícitos como explícitos de enseñanza de manera reflexiva y versátil al servicio de la sociedad”.

Gutierrez (2004): “Asumir la educación y sus instituciones como una organización social que propende a ofrecer satisfacción a la sociedad y a los integrantes a la que pertenece”. (Ruiz, 2012, p.5)

La organización en las instituciones surgen como resultado de una necesidad de cumplir o alcanzar metas u objetivos en forma ordenada, secuencial y organizada, a través de reglamentos, identidad, emblemas, compromisos, etc., que se concretarán de la mano de un auténtico liderazgo y de las autoridades a fin de fortalecer valores y saberes; por esto la necesidad de la escuela, ya que su organización obedece a una necesidad social y de apoyo, para facilitar aprendizajes.

1.1.2.6. Políticas educativas.

“La Política Educativa, es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones, que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarlas” (Tagliabue 2006, p.12).

Las políticas no solo crean marcos legales y directrices de actuación. También supone la expansión de ideas pretensiones y valores que paulatinamente comienzan a convertirse en la manera inevitable de pensar. Al fijar unas preocupaciones y un lenguaje, establecen no sólo un programa político, sino un programa ideológico en el que todos nos vemos envueltos. (Contreras, J. 1997)

La política educacional es la teoría y la práctica del Estado en el campo de la educación pública, por una parte determina la actuación del estado con el objeto de preparar con la educación a las nuevas generaciones para el uso de bienes culturales de la humanidad y para promover el desarrollo de la personalidad individual y colectiva del pueblo, según las leyes, instituciones, aspiraciones o ideales históricos de la Nación y por otra parte crea y regula la organización de los establecimientos escolares para tales fines. (Ghioldi, 2006)

En el Ecuador surgen políticas de contenido social, de modo que se han plasmado en la Constitución, concretamente en donde se precisa que la educación se centrará en el desarrollo holístico del ser humano en igualdad de condiciones y oportunidades para todos; como antesala se ha desarrollado el Plan Decenal de Educación 2006-2015, mismo que fue aprobado mediante consulta popular en el mandato del Dr. Alfredo Palacio; se ejecuta el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013, que a través de organismos internacionales como la UNESCO, han sido planteados como uno de los grandes desafíos de América Latina el lograr una educación de calidad, y hace referencia esta frase citada en el documento del Consejo Nacional de Educación de Guatemala (2010) *Políticas Educativas* “un país educado es un país con mayores índices de desarrollo humano y más productivo”.

A este mismo respecto se cita lo que consta en el Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2013-2017. Versión resumida, Senplades pdf., que “Ecuador ha transformado su asignación presupuestaria conforme a los mandatos constitucionales: ahora se prioriza la inversión social sobre el servicio de la deuda externa.”

Por lo tanto las políticas educativas que adopte un país en beneficio de las mismas se verán reflejados en un país que conoce y ama sus raíces, su cultura, sus costumbres, su tierra, su gente, un país que valora el trabajo digno, la perseverancia, el orden, como medios para alcanzar sus objetivos, con valores cimentados en el respeto, en una cultura de paz de justicia, por esto lo que se conoce se ama, se valora y se cuida con anhelo ferviente; por lo que una de las políticas del gobierno actual tiene como eje central el desarrollo del ser humano ligado a la educación, por lo que se ha declarado como una prioridad estratégica nacional el mejorar la calidad del servicio educativo, cambiando aspectos fundamentales como mayor cobertura poblacional y equitativa, inversiones representativas en infraestructura, gratuidad, formación inicial y continua a los docentes, etc., para que todo esto aporte al anhelado cambio en educación que tanta falta le hacen a nuestros pueblos, deseosos de mejorar sus condiciones de vida hasta en el más recóndito lugar de este hermoso país y así gozar de una sociedad más culta, justa, productiva y pacífica.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Las características, en forma general son, ciertas formas de actuar o desempeñarse específicamente, son indicadores de lo que una persona realiza o imprime a sus actividades y le ponen un sello auténtico y distintivo a su modo de ser, por lo que las características del docente derivan en una original y auténtica manera de ser y hacer sus actividades o funciones profesionales, facilitando y potenciando habilidades, destrezas y competencias en los estudiantes de manera específica, clara y eficaz.

He aquí algunas características también destacadas que acompañan al docente en su formación y desempeño:

- Vocación
- Dedicación
- Deber
- Actualización
- Actitudes
- Habilidades
- Valores

Las características se relacionan con su compromiso con la tarea de educar, de formar personas libres, creativas, con valores, como así también su búsqueda permanente de la excelencia y de la calidad a través de la evaluación sistemática de su práctica docente, siendo un facilitador, guía u orientador en la búsqueda del conocimiento y la información. Su preocupación es la formación y educación integral, con valores esenciales, humanistas y éticos en el ejercicio de la profesión. El docente junto con desarrollar en el estudiante las habilidades y destrezas profesionales que se requieren para el buen ejercicio de su profesión, incentiva en el alumno el desarrollo de competencias genéricas. (Universidad de la Frontera,2013)

El docente tendrá la responsabilidad de incentivar u orientar en los estudiantes las competencias básicas, desde la perspectiva de la formación humanística tan indispensables en la sociedad contemporánea, donde muchas veces se sobre evalúan las necesidades básicas, comodidades o lujos innecesarios en un desenfrenado consumismo actual que ha ido anteponiéndose a valores fundamentales e inamovibles, así el desempeño docente tiene un

gran reto con las generaciones a su cargo y con la misma sociedad, por lo que es fundamental la preparación y honestidad académica e integral de los mismos para retomar como punto de partida el bienestar, consideración y respeto a todo ser humano desempeñando con excelencia su profesión, contando con el beneficio de las políticas públicas, antes mencionadas.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

“La formación del docente de educación básica en el Ecuador se encuentra bastante ligada a la política educativa pública del país y en cierta forma a los requerimientos del ejercicio docente provenientes de las exigencias de las reformas educativas.” (Villagómez, 2012, p.117).

Los cambios o reformas para mejorar el sistema educativo se han dado lejos de los maestros que son los directamente implicados en este proceso donde la profesión docente atraviesa varios desafíos sociales, personales, profesionales y económicos en el ejercicio de su desempeño, a los cuales el maestro ha tenido que hacer frente con los pocos o escasos recursos con los que ha podido contar como trabajador, además de sobrellevar la responsabilidad de los resultados de su trabajo ya que constituyen un factor clave en el proceso formativo. (Machado, A. 2005)

Protagonismo docente en el cambio educativo. *Revista Prelac*,(p,10)

Por eso resulta fundamental, reconocer que la calidad del desempeño del maestro depende de un conjunto de factores, que incluyen el manejo de la disciplina y la didáctica, de cuán involucrados y responsables se sienten los maestros en el desarrollo de su escuela, de la calidad del sistema educativo, de ahí que tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos, por lo que es necesario, se implementen políticas sostenidas en el tiempo que posibiliten su desarrollo profesional y la mejora notable de sus condiciones laborales. (Club de ensayos, 2013,p,10)

El desempeño docente es una pieza angular en el proceso educativo, ya que en sus manos está el desplegar las mejores y óptimas estrategias metodológicas para facilitar el aprendizaje de los estudiantes, por lo que es de suma importancia que las mismas sean actualizadas, creativas, éticas, es decir el docente contribuya a mejorar y enfrentar las nuevas realidades sociales, de cambios continuos, que se pueden lograr a través de una educación integral, y de excelencia a las presentes y futuras generaciones. Es por eso

que como señala Fullan (2002, 122) que en manos del profesorado estaría la solución a varios problemas sociales.

De ahí que el futuro maestro requerirá el conocer y el saber hacer, de manera eficaz su trabajo, ya que en el Ecuador en los últimos cinco años se evidencia una significativa revalorización de la profesión docente y la organización del sistema educativo en manos del gobierno central, basado en el marco del Buen Vivir, como resultado de políticas latinoamericanas para alcanzar el bienestar del que gozan las grandes naciones mundiales, una educación de excelencia y calidad, asociando la misma al óptimo desarrollo humano.

1.1.4.1. *Desarrollo profesional.*

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) menciona en su Art.11 literal k que: “El docente procurará una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.”

Fernández al respecto puntualiza tres características para el desarrollo profesional:

1. **Disposición al trabajo.**- como la actitud, auto-motivación, predisposición personal, esto en cuanto al trabajador y con respecto a la empresa, las formas eficaces de funcionamiento y un adecuado liderazgo.
2. **La capacidad de trabajo.**- aquí entran en juego los conocimientos técnicos, habilidades, competencias para desarrollar su trabajo, es decir la responsabilidad de cuanto conocimiento posee.
3. **Recursos de trabajo.**- recursos materiales e inmateriales que posea la empresa, y de los cuales el trabajador puede disponer para desarrollar de la manera más efectiva sus actividades.

El desarrollo profesional es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de trabajadores más capacitados. Tiene un alcance mayor y de duración más extensa que la formación. El desarrollo debe ser una opción empresarial estratégica si la organización quiere sobrevivir en un entorno global y cada vez más competitivo. (Fernández, N., 2002)

En la medida que el profesorado adquiera una mayor formación sobre el proceso educativo y dominio de nuevas estrategias y metodologías didácticas, se puede decir que avanza en su desarrollo profesional puesto que al situarse ante un proceso de formación

continúa le permitirá realizar día con día mejor su trabajo y de esta forma poder elevar la calidad de la educación, ya que desarrollará una nueva comprensión acerca de su profesión, su práctica y el contexto en el cual se desempeña y de esta manera promover una enseñanza que se traduzca en más y mejores aprendizajes en los estudiantes para el desarrollo de competencias. (Ruano, S., 2014)

Besosa Tirado (2006) define desarrollo profesional como: "La acumulación de conocimientos, modelos y experiencias propias y exclusivamente relacionadas con un área específica..."

Bredeson (2002) lo define como: "Oportunidades de aprendizaje que promueven en los educadores capacidades creativas y reflexivas que les permitan mejorar su práctica". Destaca la idea de que desarrollo profesional es ante todo aprendizaje, y que debe brindar oportunidad a los profesores para transferir los nuevos aprendizajes (conocimientos y habilidades) a situaciones de práctica, de forma que den respuesta a las demandas del trabajo diario. (p.663)

Por esto los seres humanos tiene la necesidad implícita de que le sean reconocidas y remuneradas las labores que realiza en su diario vivir, el desarrollo profesional docente no es ajeno a esto, por lo que en el medio en el que se desenvuelve y de acuerdo a sus metas, se preparará o capacitará para desarrollar las mejores técnicas o estrategias que destaquen las funciones en su medio profesional, y volverse un experto/conocedor de los cambios y requerimientos sociales, con capacidad de respuesta efectiva a los mismos, es decir predecir los ajustes o soluciones a determinadas situaciones, que con la práctica constante le representarán un alto desempeño profesional, en la actividad que fuere y de acuerdo a ello alcanzar reconocimientos y ser promovido a un mejor status profesional, significándole plenitud personal, emocional, profesional, social y económica.

1.1.4.2. Relación familia – escuela - comunidad.

Se considera pertinente citar lo que la LOEI refiere de la Comunidad Educativa: Cap. VI

Art. 15.- Comunidad Educativa.- es el conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa determinada, con sentido de pertenencia e identidad, compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, madres y padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio. Que promoverá la integración de los actores culturales, deportivos, sociales, comunicacionales y de seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común.

En la actualidad la familia y la escuela se hallan en un período nuevo de su historia, caracterizado por cambios acelerados, que no se deben al azar. Tradicionalmente a la familia y escuela se les ha asignado la función de ser transmisoras de los conocimientos que los individuos jóvenes necesitan para la vida futura, así como de la socialización en las normas y valores. Sin embargo, vivimos un período en el que las instituciones tradicionales se muestran poco capaces de transmitir con toda decidida solvencia valores y pautas de conducta. (Torío, S., 2004)

En un escenario educativo ampliado, dentro de una sociedad de la información, la escuela sola no puede satisfacer todas las necesidades de la formación de los ciudadanos. Sin duda es preciso mejorar la organización y el funcionamiento del sistema educativo; pero cargar toda la responsabilidad a los centros no nos lleva muy lejos, a lo sumo a incrementar la culpabilidad, insatisfacción y malestar. Sin desdeñar todo lo que cabe hacer en los propios centros educativos, la acción de padres y madres debe jugar un papel relevante a resituar en nuestra actual coyuntura. Para no limitar la acción escolar espacial y temporalmente, se trata de crear una acción conjunta en la comunidad en que se vive y educa. Solo reconstruyendo la comunidad (en el centro escolar en primer lugar, y más ampliamente en la comunidad educativa) cabe, con sentido, una educación para la ciudadanía. (Escudero, J., 2006)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) Art. 11, literal p menciona “Se debe vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general y promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos”.

Resulta fundamental, la participación activa/efectiva de las familias quienes como primer escenario socializador y emisor de valores, actitudes y comportamientos en los niños y niñas enmarcan su desenvolvimiento en las actividades diarias, al tiempo que los centros educativos norman y orientan a sus educandos en su accionar pedagógico planificado; por eso el apoyo mancomunado de ambas instituciones es necesario en la vida de todo ser humano, creando las condiciones necesarias para elevar la calidad y el proceso académico, potenciando el éxito, la culminación y la obtención de la excelencia educativa.

1.1.4.3. *Fundamentación de la práctica docente.*

La formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar. (Achilli, E., 2011)

La práctica docente es el trabajo que desarrollamos cotidianamente en determinadas y concretas condiciones sociales, históricas e institucionales. Esto no significa desconocer la existencia de un microsistema condicionado y condicionante de esta macro-realidad; sino reconocer que es en la realidad del aula, precisamente, donde cobra sentido ese entramado histórico cultural u orden simbólico. (Peralta, M., s. a.)

“En educación como en todos los órdenes de la vida, es preferible hacer un aporte positivo por pequeño que sea, antes de no hacer nada por querer cambiarlo todo”. (Ezequiel Ander-Egg, s.a.)

Es así que la práctica docente se fundamenta en la tarea constante de enseñar o facilitar conceptos, destrezas, habilidades, que se derivan de la teoría y preparación que le ha sido suministrada en su formación académica, del cúmulo de experiencias profesionales y de las vivencias como alumno, a más de la innata vocación, punto de partida para la formación docente, todo esto deriva en el placentero esmero por la labor de educar, la misma que se la celebrará con sentimientos de amor y respeto.

1.2. Gestión educativa.

1.2.1. *Definiciones de gestión educativa.*

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. (Colombia aprende, 2004)

La gestión educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa, mediante la creación de diversas unidades de aprendizaje, en un proceso orientado a fortalecer los Proyectos Educativos de las Instituciones que ayudan a mantener su autonomía en el marco de las políticas públicas y enriquecer los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales o regionales, incluida la responsabilidad permanente de mejorar, optimizar y actualizar los conocimientos, contribuyendo así a la formación integral de sus miembros y favorecer su calidad de vida o herramientas para hacer frente al mundo laboral. (Rojas, M., 2009)

“También se la puede definir como el conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende un equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar estrategias educativas que favorezcan al sector educativo”. (Trejo, W., 2012)

Así también la gestión educativa es concebida como el proceso mediante el cual el directivo o un equipo institucional determinan las acciones a seguir (planificación) según los objetivos o metas planteadas, necesidades detectadas, nuevas acciones, implementación de cambios demandados o necesarios, sumados al esfuerzo mancomunado de todos en la misma dirección para la obtención de lo planificado. (Flores, S. Gaete, X. Lazcano, M. Vargas, T., s.a.)

La gestión educativa se convierte en una disciplina necesaria para ejercer la dirección y el liderazgo integral en las organizaciones educativas y para lograr el cumplimiento de su función esencial: la formación integral de la persona y del ciudadano, de manera que logre insertarse creativa y productivamente en el mundo laboral. La gestión educativa busca desarrollar un mayor liderazgo en los directivos, con el fin de que ejerzan una autoridad más horizontal, promuevan mayor participación en la toma de decisiones, desarrollen nuevas competencias en los actores educativos, nuevas formas de interacción entre sus miembros y entre la organización y otras organizaciones. (Correa, A., Álvarez, A., Correa, S.,s.a.)

La gestión educativa es un proceso que al seguir un orden determinado, apunta a la consecución de los objetivos planteados mediante el desarrollo de prácticas pedagógicas, que fortalezcan la funcionalidad de las instituciones junto con sus estructuras administrativas, en donde su mayor meta es, beneficiar al estudiante en el desarrollo de competencias, así como en el sentido de la responsabilidad y eficacia, respondiendo a un proyecto colectivo social.

1.2.2. Características de la gestión.

La gestión educativa requiere de ciertas características para su eficaz desarrollo, así refieren autores como Polo, A., Bonilla, W., Fernández, M., Ortiz, J., Pallero, A., Canela, M.(2012):

La gestión educativa denotará sencillez y facilidad en los trámites burocráticos, será flexible y buscará constantemente la mejora educativa incentivando el éxito de sus integrantes a través de méritos, además es fundamental que exista liderazgo, centrado en el buen ejemplo lo que denotará un adecuado ambiente laboral e interrelaciones equilibradas, así también la educación responderá a las exigencias que demanda la sociedad actual, dentro de un marco de coherencia y eficacia. (*Gestión Educativa, s.a*)

Se considera pertinente citar también otras características de la Dirección General del Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica mexicana (2009) que se complementan con las anteriores:

Los actores educativos poseerán elementos para enfrentar nuevos procesos que se presenten así como soluciones, Visión y Misión institucional compartida y socializada, espacios de reflexión para identificar áreas de oportunidad y experiencias de desarrollo profesional. (Programa Escuelas de Calidad, s.a)

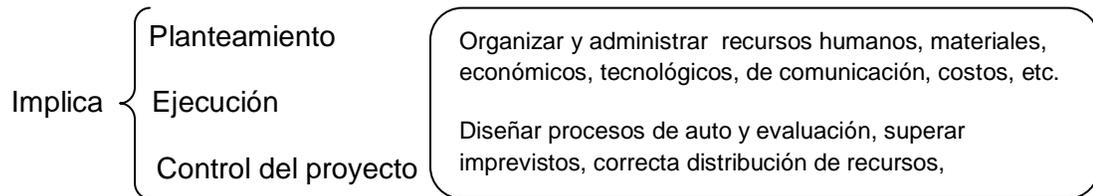
La gestión educativa también debe ser incluyente y participativa respetando la individualidad de cada persona regulando acuerdos y corresponsabilidades, revisión constante de la práctica profesional y del quehacer cotidiano, establecer acuerdos y la toma de decisiones con responsabilidad y fomentar la participación de los padres de familia a lo largo de todo el proceso educativo. (Mejía, A., 2013)

Por esto se concluye que la gestión educativa cuenta con ciertas características permanentes que ayudan a mejorar u orientar las prácticas educativas de manera eficaz, las mismas que persiguen el logro de objetivos y mejoras estratégicas para beneficio, en primera instancia de los estudiantes, punto central del proceso educativo, conjuntamente con la participación de las familias así como de toda la comunidad educativa de la mano de un buen liderazgo.

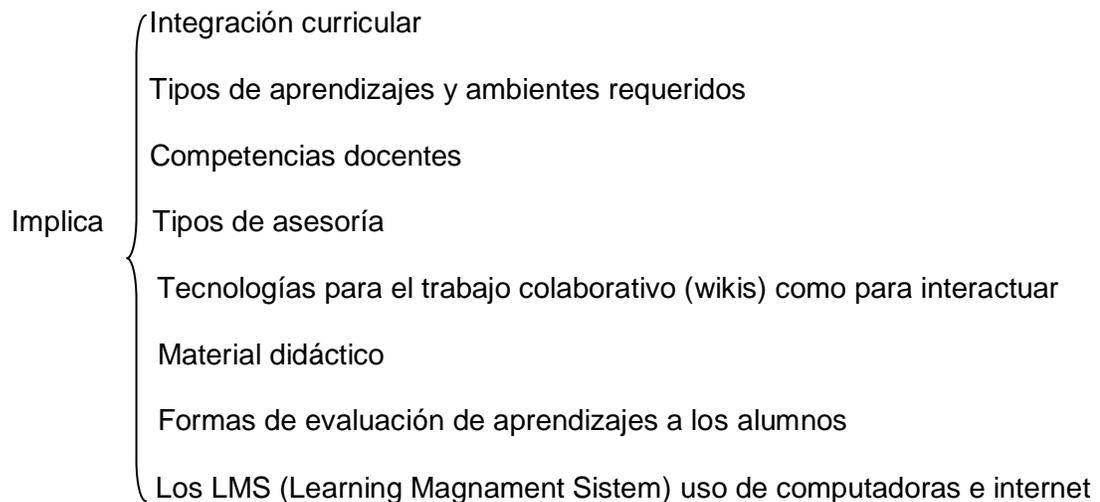
1.2.3. Tipos de gestión.

De acuerdo a Carne Gil (2009) los tipos de gestión se clasifican así:

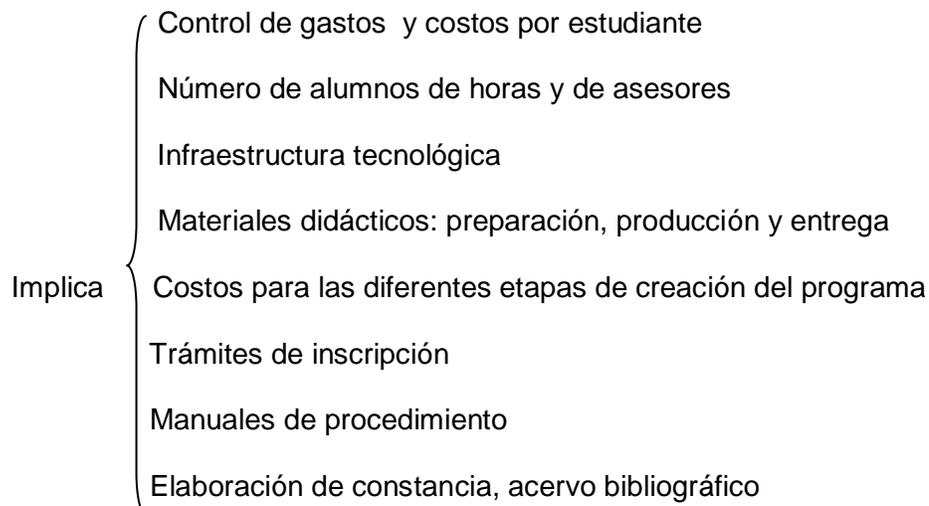
- **Gestión de proyecto:** entendido como la racionalización de los recursos, apoyos financieros y la calidad de los servicios educativos.



- **Gestión administrativa:** proyecto institucional que responde a necesidades específicas de la sociedad que atiende.



- **Gestión de aprendizaje:** son aspectos didácticos relacionados con los académicos para que el docente enseñe y el estudiante aprenda.



Pacheco (2013) con respecto al término gestión refiere:

Acción y efecto de administrar o gestionar un negocio. A través de una gestión se llevarán a cabo diversas diligencias, trámites, las cuales, conducirán al logro de un objetivo determinado, de un negocio o de un deseo que lleva largo tiempo en carpeta.

Y añade otros tipos de gestión.

- **Gestión tecnológica**.- es esencial, permite el desarrollo estratégico de la empresa preparándola para el futuro, mejora su calidad y diversificación de nuevos productos.
- **Gestión social**.- construcción de espacios para la interacción social en una determinada comunidad, basada en el aprendizaje colectivo-continuo, abierto al diseño y ejecución de proyectos que atiendan las necesidades sociales y mantiene un diálogo con sus autoridades.
- **Gestión del conocimiento**.- facilita la transmisión de información a sus empleados efectivamente.
- **Gestión ambiental**.- propuesta que conjuga la visión de justicia social en la educación para el desarrollo humano integral, la soberanía nacional y la construcción de una sociedad democrática y participativa, que garantice la transformación social mediante la sistematización, difusión y aprovechamiento creativo de los saberes y quehaceres inherentes a las diversidades culturales y naturales de un país.
- **Gestión educativa**.- proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Además el Ministerio de Educación en nuestro país señala en el documento de Estándares de la Gestión Educativa que estos “Hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa”. (p.7)

También menciona que, mediante su reestructuración y desconcentración, garantiza y asegura el cumplimiento al derecho educativo influyendo directamente sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, mediante El Nuevo Modelo de Gestión Educativa, que se inició en enero del 2010.

A continuación algunos tipos de gestión que constan en el documento del Ministerio de Educación sobre los Estándares de Calidad Educativa:

- **Gestión administrativa:** organiza las actividades académicas, pedagógicas y administrativas de todos los actores institucionales.
- **Gestión del aprendizaje:** planifica y selecciona los recursos que estén acordes al grado o curso escolar, para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
- **Gestión pedagógica:** se encarga de dar cumplimiento a los estándares, planes y programas de calidad educativa

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Los profesionales inmersos en el sistema educativo, además del sistema laboral, deben estar sujetos a las disposiciones generales de las leyes ecuatorianas que se encuentran vigentes hoy en día, además de tener clara conciencia sobre la responsabilidad que significa transmitir, acompañar, dirigir, orientar, supervisar y estimular en la niñez y juventud la generación y dominio de saberes, hábitos y valores.

Se considera pertinente citar lo que el Currículo Nacional de Educación Inicial 2014 contempla en cuanto al Marco Legal:

- La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 26 estipula que la educación es derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber inexcusable del Estado.
- La Carta Magna indica que el Sistema Nacional de Educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.
- El Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 - 2017, plantea las “políticas de la primera infancia para el desarrollo integral como una prioridad de la política pública.
- La Estrategia Nacional Intersectorial de Primera Infancia, considera como objetivo consolidar un modelo integral e intersectorial de atención a la primera infancia, con la formulación del Currículo Nacional de Educación Inicial que busca lograr una educación de calidad.

- La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) garantiza el derecho a la educación y determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad.
- De la misma forma, en el artículo 40 de la LOEI se define al nivel de Educación Inicial como el proceso de “acompañamiento al desarrollo integral que considera los aspectos cognitivo, afectivo, psicomotriz, social, de identidad, autonomía y pertenencia a la comunidad y región de los niños y niñas.
- El Reglamento General de la LOEI en su Capítulo tercero, en el artículo 27, determina que el nivel de Educación Inicial consta de dos subniveles: Inicial 1 que comprende a infantes de hasta tres años de edad; e Inicial 2 que comprende a infantes de tres a cinco años de edad.

En nuestro país se están gestando transformaciones en cuanto al valor e importancia con que se reconoce, dignifica, valora y retribuye a los maestros, y aunque falta un largo camino, es bueno empezar por quien es un eje fundamental en educación...los maestros, sin dejar de lado por supuesto lo concerniente a infraestructura, tecnología, capacitación, etc.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

El Ministerio de Educación del Ecuador nos indica con respecto a la naturaleza del conocimiento “Que se aspira sean la descripción de los logros educativos que alcancen los estudiantes en los distintos momentos de la trayectoria escolar” (2011, p.5)

Patricia Duce e Isabel García (s.a) indican acerca del aprendizaje:

- Que se adquiere a partir de las cosas que nos suceden en la vida, por experiencia, por instrucción, por observación.
- Es la posibilidad de interactuar con el medio y todos sus elementos, adaptándose al mismo para subsistir.
- El aprendizaje nos lleva a cambiar nuestro comportamiento.

El aprendizaje es la clave de la absorción y transmisión del conocimiento, un proceso continuo que reside en los individuos y que actúa como un vehículo de transferencia de

conocimiento desde fuentes internas y externas. Facilita las comunicaciones, la colaboración y las alianzas a través de las dinámicas de socialización que se pueden establecer como parte del contexto mismo del aprender. (Plaz, R., 2003).

En las escuelas, como hoy las conocemos, el aprendizaje es la capacidad de generar, distribuir y usar conocimientos que se aprendan de manera flexible, continua y colaborativa, constituyéndose en el eje del desarrollo de las organizaciones y grupos de personas. También es la capacidad de formar a las nuevas generaciones adaptándolas a los cambios tecnológicos, económicos y formación en valores; así la gestión del conocimiento y aprendizaje son dos demandas que la sociedad del conocimiento plantea a las escuelas. (Minakata A., 2009)

La gestión del aprendizaje abarca el proceso de enseñanza, en el cual el docente fundamenta su accionar profesional, a partir de los conocimientos académicos y los inherentes adquiridos en la práctica diaria, con la finalidad de facilitar y potenciar saberes, destrezas y habilidades en los alumnos, resultando en un cambio de conducta inmediato o a largo plazo, que se reflejarán en nuevas actitudes, expresiones verbales o corporales, como resultado de la interiorización de los conocimientos; además cabe resaltar que este proceso se da en todo tiempo y en diversos escenarios como son la familia, la escuela, la comunidad o en las actividades que desempeñan los individuos, de ahí que los seres humanos están en permanente proceso de aprendizaje en su diario vivir, el mismo que terminará solo cuando la persona deje de existir, de ahí el tan conocido dicho popular que "cada día se aprende algo" ese algo que modifica o transforma la forma de actuar, pensar o desenvolverse en el día a día y que muchas veces, trasciende las dificultades que pueden presentarse.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

“La planificación Curricular es parte esencial para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente” (Área de Ciencias de la Educación UTE 2011, p.4)

De ahí que se precisan los siguientes aportes:

Planificación curricular es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes. Orientar sus esfuerzos al diseño y elaboración del Plan Curricular, en el cual están estructurados todos los componentes

que debieran ser considerados, así los elementos que intervienen en el proceso educativo son: objetivos y/o competencias, contenidos, actividades, métodos, procedimientos y técnicas, medios y materiales educativos, escenario educativo, tiempo y diseño (propuesta) de evaluación. Asimismo, en el proceso de Planificación curricular intervienen los sujetos de la educación en una acción dinámica y permanente. (Flores, 2006)

La planificación curricular es un proceso estratégico, sistemático, flexible y participativo que explicita los alcances que tienen los docentes y a otros en el proceso de aprendizaje. Al ser flexible permite incorporar alguna modificación de tal forma que no haya una reconstrucción total de la planificación. La importancia de la planificación radica para un uso efectivo del tiempo y prioriza la tarea pedagógica por encima de las actividades administrativas que interrumpen el proceso y dispersan el trabajo educativo. En el momento de planificar es importante que el docente seleccione y diseñe las actividades más acordes de acuerdo a las situaciones de aprendizaje que haya identificado en sus alumnos. (Araujo, 2009)

La planificación curricular es un eje vital educativo sobre el cual se despliegan actividades que permitan alcanzar los aprendizajes comunes-mínimos igualitarios y equitativos, que demanda el sistema educativo a través del documento de la “Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular” del Ministerio de Educación”, para a la luz del mismo brindar al docente una serie de estrategias aplicables en el aula que permitan conseguir las metas propuestas.

Ahora se citan características de la planificación de acuerdo al documento de Gandhi Nagar(2009):

- La planificación es orientada a objetivos.
- La planificación siempre mira hacia el futuro.
- La planificación es un proceso intelectual.
- La planificación involucra la toma de decisiones.
- La planificación está diseñada para la eficiencia.
- La planificación es un proceso continuo.
- La planificación es flexible.

La planificación curricular es un eje vital educativo sobre el cual se despliegan actividades que permitan alcanzar los aprendizajes comunes-mínimos igualitarios y equitativos, que demanda el sistema educativo a través del documento de la “Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular” del Ministerio de Educación”, para a la luz del mismo brindar al docente una serie de estrategias aplicables en el aula que permitan conseguir las metas propuestas en todos los ámbitos sociales, cumpliendo así un rol fundamental.

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

El diccionario de la Real Academia Española (2008) nos remite a la palabra “liderato” que significa “condición de líder”; por lo que es necesario ir a la palabra “líder” misma de la que se indica que proviene del inglés *leader*, guía y que define como “Persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora”.

Etimológicamente hablando, liderazgo es cualquier intento expresado de influenciar e impactar la conducta de otras personas, tanto en el plano individual como en el colectivo, que se orienta al logro de objetivos esforzándose con buena disposición, esto es, trabajando de manera entusiasta en su consecución (Robbins, 2004).

La percepción acerca del liderazgo ha evolucionado en el transcurso de los siglos; sin embargo, lo que no ha cambiado es la necesidad humana de ejercer el liderazgo y de tener un líder. Las personas siempre han necesitado una fuerza dentro de sus grupos, comunidades y organizaciones para ayudarles a tener una misma dirección, evitar conflictos y responder a los cambios del entorno. Los objetivos de tener una dirección común y responder a los cambios externos son tan válidos en la actualidad como en cualquier tiempo pasado. (Jhersyperu, 2012)

Casares(2001:32) Al ser un concepto que se liga a cualidades personales, habilidades para dirigir un grupo hacia una meta, a influir en otros para alcanzar la motivación, se puede decir que el liderazgo está presente en todas las áreas de la vida del ser humano y sociedad actual, comienza en la persona, se ejerce en la familia, trasciende a la sociedad en general y es en el ámbito empresarial donde considero se le ha tomado más en cuenta para a través de este aumentar la productividad y mejorar el funcionamiento de la empresa y las relaciones dentro de ella, lográndose estos en algunos casos.

Javier Murillo (2006) dice: Toda institución, y no solo en el campo educativo, necesita de un liderazgo auténtico que sea capaz de inspirar, influenciar, comprometer y motivar al

personal que labora, además de promover relaciones sanas y de cooperación entre todos. Así la investigación y la experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección en la escuela son elementos fundamentales que determinan la existencia, la calidad y el éxito de los procesos de cambio en las instituciones, de esta forma es posible afirmar que si queremos cambiar las escuelas y, con ello, mejorar la educación, necesitamos contar con personas que ejerzan un liderazgo desde su interior; que inicien, impulsen, faciliten, gestionen y coordinen el proceso de transformación, que posean una preparación técnica adecuada y, sobre todo, con una actitud y un compromiso con la escuela, la educación y la sociedad capaces de ponerse al frente del proceso de cambio.

Un líder además de todas la cualidades antes mencionadas debe tener la capacidad de saber transmitir sus ideas de manera adecuada y de que estas sean bien entendidas por sus colaboradores, es decir que desarrolle habilidades de comunicación efectiva, además de que compartan su visión, inspiración y compromiso con una meta clara y definida.

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

1.3.1. Definiciones de estrategia.

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

Si bien la necesidad de conceptos sobre estrategia surgió de la práctica militar y administrativa, el refinamiento de esos conceptos ha ocurrido en la literatura sobre el tema, y principalmente durante los últimos años. Al pasar el tiempo diferentes autores han intentado darle un concepto claro a estrategia, complementándolo así:

Cronológicamente, algunos de los autores que abordaron el tema son:

Von Clausewitz	Definir el plan de guerra y delegar funciones
Fred David	Son los medios para alcanzar objetivos y anticiparse a los cambios necesarios para el éxito.
Peter Drucker	La información es la base primordial para tomar decisiones asertivas
Alfred Chandler Jr.	Determinación de metas y objetivos básicos con su respectiva asignación de recursos
Kenneth Andrews	Línea secuencial de objetivos y metas básicas, definen donde quiere estar la empresa y renovarse

Elaborado por Velasco, T. (2014)

1.3.2. Tipos de estrategias.

Al respecto Brandt (1998) las define como, "Las estrategias metodológicas, técnicas de aprendizaje y recursos varían de acuerdo con los objetivos y contenidos del estudio y aprendizaje de la formación previa de los participantes, posibilidades, capacidades y limitaciones personales de cada quien".

Estrategia educativa: hace referencia a un conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados. (Odderey Matus, s.a.)

1.3.2.1. En la gestión legal.

Es menester precisar lo que señala la nueva Constitución de la República:

En la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en el 2008, en el artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa: "El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

En el artículo No. 347, numeral 1, de la misma sección, se establece lo siguiente: "Será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas"

Estos principios constituyen mandatos orientados a la calidad de la educación nacional, para convertirla en el eje central del desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

En el Plan Decenal de Educación se precisa entre otras directrices:

- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.

- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

A partir de este documento, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa; una de ellas se refiere a la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación Básica y Media y a la construcción del currículo de Educación Inicial, así como a la elaboración de textos escolares y guías para docentes que permitan una correcta implementación del currículo. (Ministerio de Educación del Ecuador ,2010)

La máxima norma educativa del Ecuador vigente desde el 31 de marzo del 2011, el reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI sintetizados así:

- Rescata la importancia del cumplimiento de deberes
- Asegura nuevos aprendizajes
- Establece al estudiante como el centro del sistema educativo
- Revaloriza la profesión docente

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

La LOEI Art.11 literal d especifica que se debe “Elaborar la planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución y a sus estudiantes”; con esta planificación sistemática y diaria se pretende alcanzar los estándares de aprendizaje producto de la gestión docente en el aula.

El Ministerio de Educación, de igual forma, realizará procesos de monitoreo y evaluación periódica para garantizar que las concepciones educativas se concreten en el cumplimiento del perfil de salida del estudiantado al concluir la Educación General Básica, consolidando un sistema que desarrolle ciudadanos y ciudadanas con alta formación humana, científica y cultural. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

La planificación es un elemento sustantivo de la práctica docente para potenciar el aprendizaje de los estudiantes hacia el desarrollo de competencias. Implica organizar actividades de aprendizaje a partir de diferentes formas de trabajo, como situaciones y secuencias didácticas y proyectos, entre otras. Las actividades deben representar

desafíos intelectuales para los estudiantes con el fin de que formulen alternativas de solución. (Lujambio, A., 2011)

Así el acto de planificar representa también el ejercicio de un derecho: el de enseñar. Al pensar la enseñanza, los docentes toman decisiones intentando prever las mejores estrategias y los recursos más adecuados tanto en los contextos favorables como en los adversos, de esta manera al planificar, el docente respeta el derecho de los alumnos y alumnas a participar en situaciones de aprendizaje sistemáticas, organizadas, secuenciales y adecuadas a sus expectativas, interés y opiniones. (Dirección General de Cultura y Educación, 2009)

Además el Art. 12, literal h considera que es una obligación participar en los órganos correspondientes de planificación, construcción y vigilancia del cumplimiento de la política educativa a nivel local, regional y nacional.

1.3.2.3. *En la gestión del aprendizaje.*

Robalino (citado por Soubal, S., 2008) el desarrollo profesional o gestión del aprendizaje se entiende como el proceso de aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida profesional que integra la formación inicial, el período de inserción en la profesión, la formación en servicios (programas formales dirigidos) la superación permanente en el nivel local y la autoformación de los profesores, todo este proceso para garantizar el desarrollo y fortalecimiento de competencias sociales, éticas y técnicas en el marco de una profesión en permanente construcción.

Según el documento de Estándares de Calidad Educativa del Ministerio de Educación ecuatoriano, en sus páginas indican que son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, en tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. (Ministerio de Educación Ecuador, 2014)

La gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas. (Chan, M., 2004)

El aprendizaje es una actividad permanente, que ocurre en todos los ámbitos de la vida, de ahí que es fundamental que este proceso sea enriquecido con actividades estratégicas y creativas que potencien la interiorización de conceptos necesarios para un óptimo desarrollo; siendo así el medio educativo el lugar donde se gestarán aprendizajes organizados, secuenciales y coherentes de la mano de un acompañamiento inteligente que anticipará las actividades pertinentes a fin de garantizar en los alumnos aprendizajes significativos.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

La comunicación es el eje fundamental para el funcionamiento de las instituciones educativas y, por supuesto, es la entraña misma de la organización. Nuevas demandas sociales, educativas, etc. han modificado sustancialmente los procesos comunicativos. Una respuesta creativa a estas múltiples demandas requiere, en especial, de un liderazgo transformador en nuestras organizaciones. Sabemos que en las instituciones educativas sometidas a cambios múltiples y acelerados una de las diferencias entre el éxito y el fracaso es la calidad de la dirección y del liderazgo. Transitar de un liderazgo burocrático a otro pedagógico, distribuido y estratégico, es un proceso complejo, pero urgente. Una de las claves importantes junto con otras es la formación centrada en el desarrollo de las competencias profesionales necesarias para ejercer un buen liderazgo pedagógico. (Calatayud, A., 2013)

Liderazgo es aquel proceso mediante el cual sistemáticamente un individuo ejerce más influencia que otros en el desarrollo de funciones grupales. No se trata, pues, de influencias ocasionales o esporádicas, ni de influencias ligadas al ejercicio de una tarea grupal concreta. Se trata de una influencia permanente, que tiene un referente colectivo, toda vez que se dirige sobre un número relativamente amplio de personas y durante un tiempo considerable. (Jiménez, R., 2004)

Sin duda alguna, un líder necesita desarrollar con eficacia un proceso de comunicación en la organización, ya que es importante para lograr un ejercicio eficiente del liderazgo y en consecuencia ayudar al cambio cultural en la organización, la comunicación es un elemento esencial para la vida de las organizaciones.

El líder de hoy, está llamado a ser un agente de cambio, que las organizaciones demandan de una nueva generación de directivos, capaces de retar los procesos, inspirar una visión compartida, levantar los ánimos y canalizar positivamente la inconformidad, así como de capacitar a otros para la acción. (Arcia, I., 2011)

Un líder auténtico es aquel que con su actitud y ejemplo motiva e inspira a más personas a trabajar y aunar esfuerzos todos hacia una misma dirección en la obtención de ideales u objetivos concretos, sin perder la visión, motivación e inspiración que logran penetrar en el alma de sus seguidores y perdurar en el tiempo, sin olvidar que su capacidad de comunicación efectiva es un eje de vital importancia, más allá de que dominen o no el arte de la retórica porque su fuerza radica en la convicción legítima de su lucha permanente en contribuir por alcanzar un beneficio común a todos, y eso motiva, inspira, transforma y anida en el alma de sus devotos.

Es por esto que el docente de hoy debe ser un líder en su desempeño profesional, partiendo de su autodisciplina, autocontrol, hasta motivar e inspirar en los estudiantes lo valioso y gratificante del esfuerzo y dedicación que la inspiración a cada actividad cotidiana demanda en nuestras vidas; todo esto en pos de alcanzar tan noble meta presente y futura, como es la preparación académica y profesional.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

En cuanto al tipo de investigación que se propone esta es de tipo cuantitativa, exploratoria y descriptiva, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje de tal manera que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- **Cuantitativa:** por cuanto los datos pueden ser tratados mediante herramientas numéricas y que posibiliten definirlo.
- **Exploratorio:** se trata de una exploración inicial, en un momento específico.
- **Descriptivo:** se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto

La investigación ha sido realizada en dos centros de Educación Inicial de nombres:

1. “Entre Libros y Garabatos” fundado el 18 de noviembre del 2011, brinda un servicio de tipo particular e integral a niños y niñas de 2 a 4, años, con Acuerdo Ministerial # 14531 se encuentra ubicado en el sector de Quitumbe, barrio Tambo Llacta, calle Quipu S32-105 y S-33, número de registro 17.01.26.004061, cuenta con 3 docentes y el número de alumnos es de 65, divididos en tres niveles de acuerdo a la edad de cada uno.
2. “Chavalitos Garden” fundado el 5 de agosto del 2010, al igual que el anterior brindan un servicio particular e integral a infantes de 2 a 4 años, con Acuerdo Ministerial # 0538 ubicado en el sector de la Argelia, barrio Lucha de los Pobres Alto, cuenta con 3 docentes y el número de estudiantes es de 45 alumnos.

2.3. Participantes

Las dos instituciones objeto de investigación, ofertan sus servicios como entidades particulares, donde predomina el género femenino, ubicadas en el perímetro urbano sector sur de la ciudad de Quito Distrito Metropolitano, la edad promedio de las docentes está entre 27 y 28 años, la experiencia de 4 años y medio, nivel de estudio de 3° año universitario, es decir que no han culminado su formación de pregrado, laboran bajo la modalidad de contrato, con una totalidad

de 20 períodos observados, y a cada maestro 4 clases de 40', las áreas contempladas han sido Lenguaje, Cognitiva, Psicomotriz y Social.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Durante el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

- **Método descriptivo**, describe datos y características de los docentes objeto de la observación, para obtener datos precisos y sistemáticos que más tarde serán utilizados en los registros de observación de la matriz de Excel ej.: género, edad, nivel de estudios, etc.
- **Método analítico-sintético**, se utilizó primero cuando se observó individualmente a cada docente en sus clases, en las técnicas desarrolladas y creativas, el nivel con el que trabajan, la forma de dirigir el grupo de estudiantes, si logra mantener el interés y atención de sus estudiantes, en donde se aprecia que cada docente tiene del método sintético se lo utilizó cuando se obtuvo datos promedios, partiendo de la información de cada docente, registrados en las encuestas previas.
- **Método inductivo-deductivo**, cuando se conoce con precisión los docentes investigados, para obtener datos generales sobre el nivel de desempeño profesional en los tres niveles.
- **Método estadístico**, se utilizó desde la descripción de datos obtenidos que serán interpretados de acuerdo a los componentes que tiene la investigación a través de gráficos.
- **Método hermenéutico**, por medio de este se declara toda la información bibliográfica que se ha recolectado para el desarrollo del marco teórico, además se podrán traducir los resultados a la luz de este marco conceptual referencial conjuntamente con los datos recopilados.

2.4.2 Técnicas

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica se ha utilizado las siguientes técnicas:

- La lectura por categorías, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre el desempeño docente para la organización del marco teórico.
- Organizador gráfico, como medio para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de apoyo teórico-conceptual.
- El resumen o paráfrasis, como medio para presentar un texto original de forma abreviada; este permite la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

Técnicas de investigación de campo:

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

- La observación: técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas, la misma que se desarrolló en el campo de trabajo de cada docente participante durante los cuatro períodos y así asentar los datos en los registros de observación de las actividades docentes, de manera planificada y organizada.
- La encuesta: al ejecutar preguntas concretas a los docentes participantes, para así obtener respuestas precisas de rápida tabulación, interpretación y análisis.

2.4.3 Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los ámbitos legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión de aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje, de liderazgo y comunicación.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

- Dos directivos de las instituciones, quienes autorizaron la ejecución del presente trabajo investigativo.
- Cinco docentes, objeto de la observación
- 110 alumnos en su totalidad de ambos centros educativos

2.5.2. Institucionales

- Documentos de autorización para las observaciones firmados por parte de las autoridades respectivas, copia del número de acuerdo ministerial y autorización para el funcionamiento de los centros de educación inicial “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”.

2.5.3. Materiales

- Se utilizó materiales de oficina (hojas, carpetas, copias, presentes, etc.)
- Acceso a la red de internet
- Capacidad económica para cubrir gastos de movilizaciones, llamadas.

2.5.4. Económicos

- Como la capacidad para cubrir los gastos que ameritan todos los documentos requeridos como copias, movilización, acceso al internet, materiales de oficina y otros (presentes a las maestras, carpetas, hojas de papel) así:

Copias	\$ 2,00
Acceso a Internet	\$ 5,00
Movilizaciones	\$ 55,00
Materiales de oficina y otros	\$ 60,80
<i>Total</i>	<i>\$ 122.80</i>

2.6. Procedimiento

- En primera instancia se ubicó los Centros de Educación Inicial, potenciales lugares de investigación para el trabajo de campo.
- Verificación legal de ambos CDI.
- Luego contar con la autorización y aceptación de sus autoridades y docentes para la observación, previa a la selección de los mismos.
- Se acordó día y hora para la aplicación de los instrumentos y la tabulación en la matriz Excel.
- Se interpretó los datos.
- Se sacó conclusiones y recomendaciones.
- Se pudo elaborar la propuesta.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ITEM	INDICADORES	FRECUENCIA	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	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,20	72%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		71,20	
PROMEDIO		8,90	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la frecuencia del desempeño profesional aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

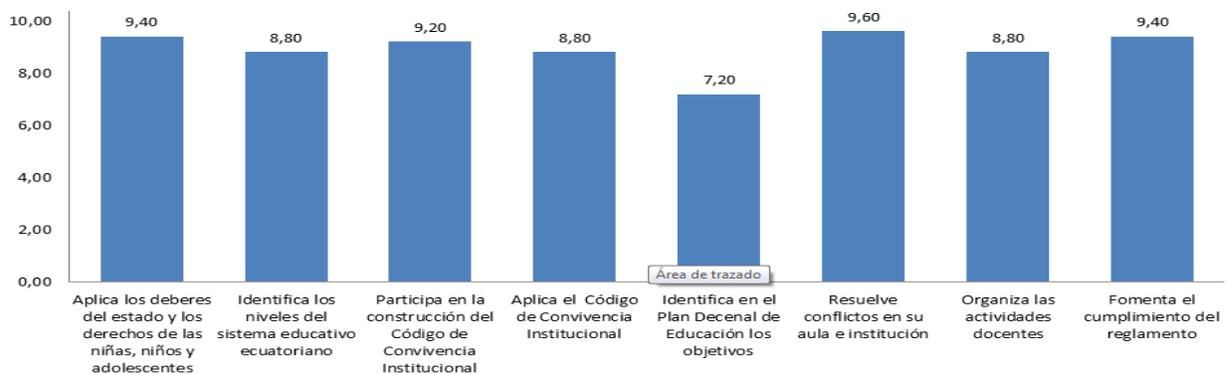


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la frecuencia del desempeño profesional aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

De los docentes encuestados el 96% señalan que la frecuencia en el ámbito de la gestión legal es alto, en vista de que en el país se están gestando transformaciones que legitiman su accionar como está en la Constitución, el Plan Nacional del Buen Vivir y el R-LOEI; que redundará en la ejecución de una tarea educativa que se oriente estratégicamente conforme la norma existente, así la Constitución en el Art. 343 nos dice que “La educación tendrá la finalidad de desarrollar capacidades y potencialidades que posibiliten el aprendizaje con una visión incluyente, intercultural, respetuosa de los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades”. Sin embargo el 72% es una puntuación un tanto baja, pues no identifican los objetivos del Plan Decenal, por lo que es necesaria su lectura, comprensión y socialización.

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

Tabla 2. Nivel de importancia del ámbito 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	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,40	74%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	7,80	78%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		69,60	
PROMEDIO		8,70	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de importancia del ámbito legal en el desempeño docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

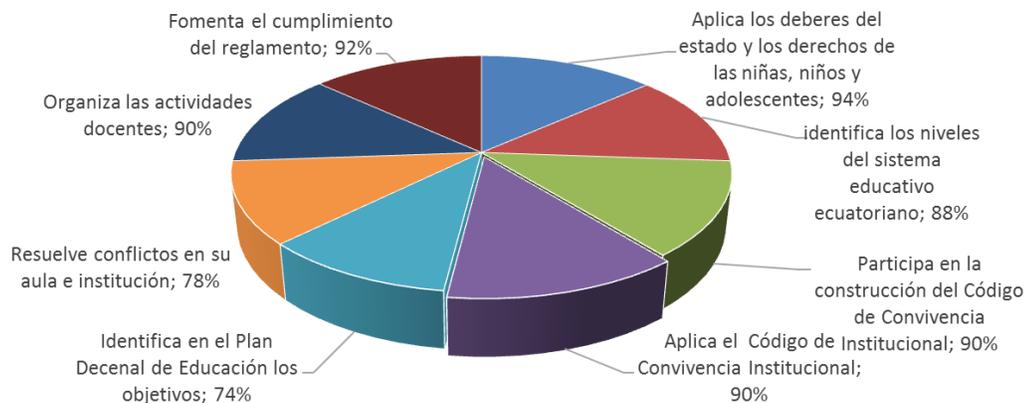


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de importancia del ámbito legal en el desempeño docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Los resultados indican que el 94% aplica los deberes del estado y los derechos de los niños y niñas, así también el 92% fomenta el cumplimiento del reglamento, se deduce que los docentes se sujetan al marco legal institucional para así generar la importancia legal de la normativa como está publicado en el marco legal educativo de la Constitución que “Todos los profesionales inmersos en el sistema educativo además del sistema laboral, están sujetos a las disposiciones generales de las leyes ecuatorianas vigentes hoy en día”, por lo que se hace necesario su conocimiento a cabalidad para sumar esfuerzos y potencializar óptimos resultados en el sistema educativo.

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.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,20	72%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	7,60	76%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		67,60	
PROMEDIO		8,45	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento que tiene el docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

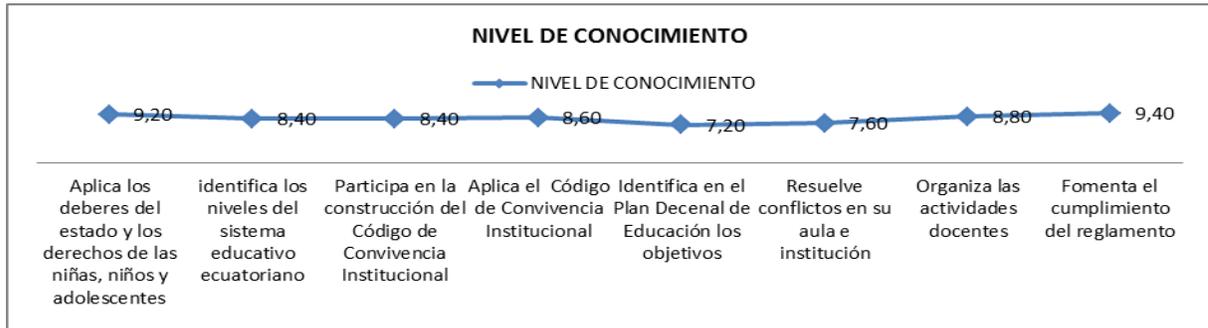


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento que tiene el docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Las puntuaciones que se observan son tan satisfactorios, pero se considera pertinente realizar grupos de trabajo para afianzar el conocimiento e importancia de toda la normativa legal vigente así la Carta Magna refiere que “El Sistema Nacional de Educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades”, puesto que este es generador de cambios en el área educativa, por lo que es necesario que los docentes conozcan y apliquen los reglamentos legales en su desempeño laboral y profesional.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,80	78%
2.8	Utiliza el PAA	7,80	78%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	7,80	78%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,20	72%
2.15	Incorpora el PAA	7,40	74%
TOTAL		130,20	
PROMEDIO		8,68	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de frecuencia aplicado a los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

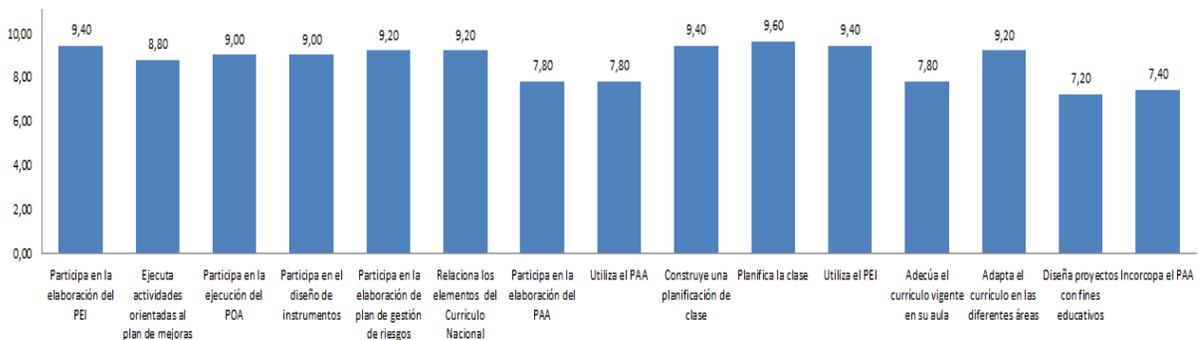


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de frecuencia aplicado a los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

De los docentes encuestados el 96% planifica sus clases, ya que esta es fundamental para el óptimo desarrollo de las destrezas y alcanzar los objetivos planteados, así Lozada (2010) respecto a la planificación indica que “Es un proceso permanente, continuo, no se agota en ningún plan de acción y que se realiza continuamente” también el Art. 12 literal h de la Dirección General de Cultura y Educación “es una obligación participar en los órganos correspondientes de planificación, construcción y vigilancia del cumplimiento de la política educativa”.

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

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

Nº DEL ITEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,40	74%
2.8	Utiliza el PAA	7,60	76%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	7,80	78%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,60	76%
2.15	Incorpora el PAA	7,60	76%
TOTAL		130,60	
PROMEDIO		8,71	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la importancia del ámbito de la planificación aplicado a los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

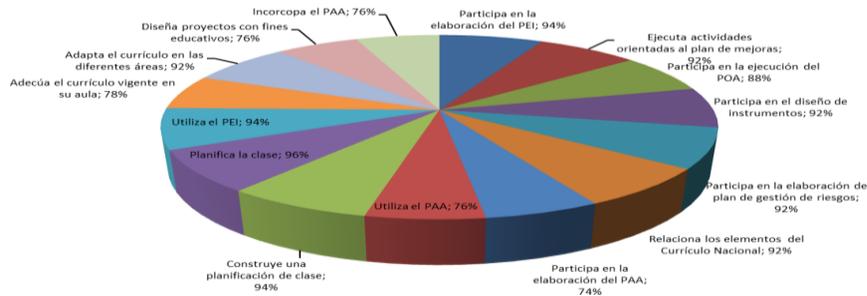


Figura 5. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación de la importancia del ámbito de la planificación aplicado a los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Los docentes investigados manifiestan en un 96% que si planifican sus clases, también el 94% utiliza el PEI, además de que el 92% relacionan sus planificaciones con los elementos del Currículo Nacional y participan en la elaboración del plan de gestión de riesgos, es decir se conducen con orden, secuencia y coherencia en las actividades de clase que garanticen una labor educativa de calidad; mas las puntuaciones ligeramente bajas reflejan la escasa participación en la ejecución del POA Y PAA, por lo que como se indicó anteriormente es necesario fortalecer en los docentes la necesidad de contar con planificaciones como instrumentos que orienten su accionar docente, como el Ministerio de Educación (2010) indica “Que realizará procesos de monitoreo y evaluación permanentes para garantizar que se cumpla con el perfil de salida del estudiante”.

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 ITEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,00	70%
2.8	Utiliza el PAA	7,80	78%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	7,80	78%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,40	74%
2.15	Incorpora el PAA	7,20	72%
TOTAL		129,40	
PROMEDIO		8,63	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento del docente en la planificación aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

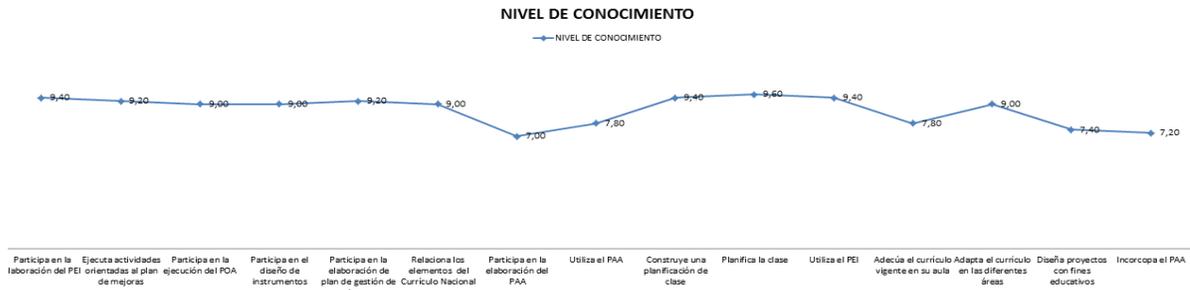


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento del docente en la planificación aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Al interpretar estos datos se observa que son similares al análisis anterior, que el 96% planifica la clase, adecúa y adapta el currículo, sin embargo es vital que tanto los docentes y directivos de toda institución tengan las evidencias que dan soporte a las manifestaciones en estas encuestas ya que como nos indica Nagar (2009) “La planificación está orientada a objetivos, mira hacia el futuro, involucra la toma de decisiones y es un proceso intelectual”, es decir el conocimiento que el docente tenga de este ámbito es trascendental en el aula y en la institución.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	7,40	74%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	7,20	72%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,80	88%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		88,80	
PROMEDIO		8,88	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

3.3.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

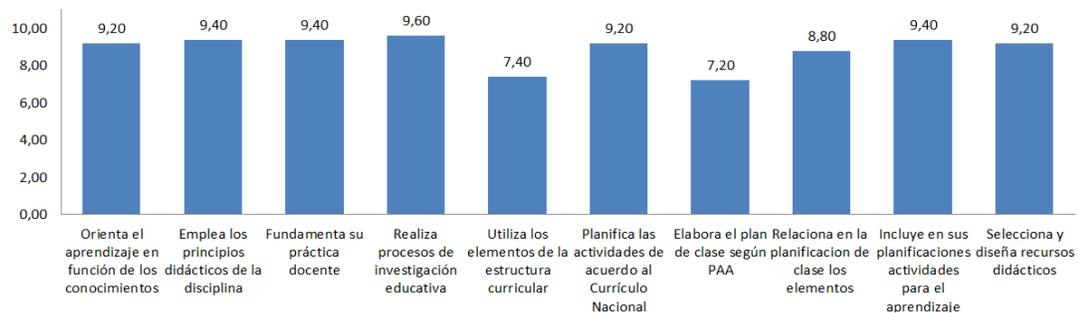


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Los resultados indican que el 96% realiza procesos de investigación educativa, a la vez que incluye actividades para el aprendizaje a más de seleccionar y diseñar recursos didácticos, sin embargo el nivel de 72% es un tanto bajo en la elaboración del plan de clase según el PAA; de ahí que es necesario concienciar sobre la importancia de la planificación como garantía del fomento de la creatividad, construcción y desarrollo permanente del conocimiento, la promoción de la investigación y experimentación la innovación de la formación científica que es uno de los principios que orientan la docencia, Lujambio (2010) refiere que “La planificación potencia el aprendizaje de los estudiantes hacia el desarrollo de competencias”

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	7,60	76%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	7,40	74%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		89,40	
PROMEDIO		8,94	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado a los docentes de los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

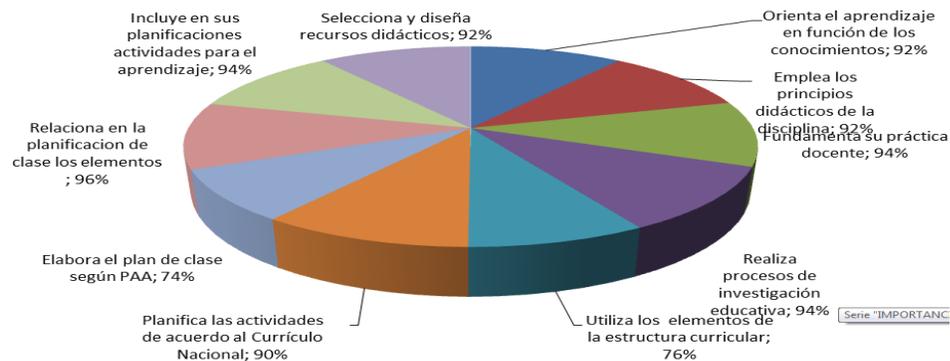


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado a los docentes de los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Del análisis de la información referente al nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, indica que el 96% relaciona en la planificación de clases los elementos de la estructura curricular y el 94% incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, lo que permitiría tener datos e información para tomar decisiones y mejoras sobre diversos problemas que atañen en la educación del país, así la Dirección General de Cultura y Educación (2009) refiere sobre la planificación “Representa el ejercicio de un derecho, al planificar el docente respeta el derecho de los estudiantes a participar en situaciones de aprendizaje sistemáticas, organizadas, secuenciales y adecuadas”.

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

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

N° DEL ITEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	7,00	70%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,60	86%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		89,00	
PROMEDIO		8,90	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

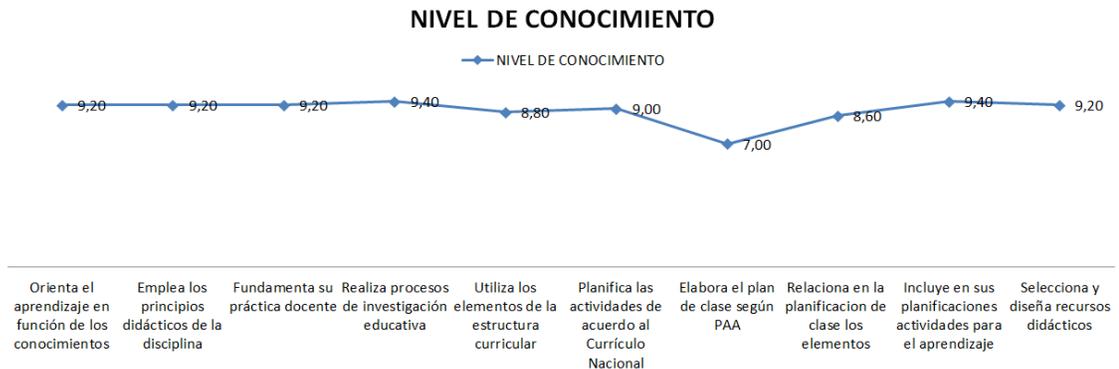


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Los resultados reflejan que el 94% de los docentes realiza procesos de investigación educativa así como incluyen en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y el 70% elabora el plan de clase según el PAA, sin embargo se hace necesario contar con los documentos, actas, matrices de conclusiones y compromisos sobre la planificación que deben contar los docentes y las instituciones educativas, se podría sugerir que los docentes tengan charlas de capacitación para dominar la elaboración del plan de clase que oriente su accionar, la LOEI Art. 11 literal d especifica “Elaborar la planificación y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución y a sus estudiantes”.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	7,76	90%	78%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	7,56	92%	76%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	7,76	90%	78%
	TOTAL	27,20	23,08		
	PROMEDIO	9,07	7,69	91%	77%

Fuente: Cuestionario d autoevaluación docente aplicado en CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

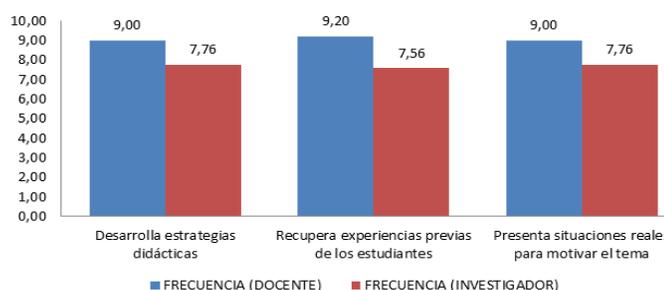


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Al interpretar estos datos se observa que el 92% de docentes recupera experiencias previas de los estudiantes y por parte del investigador el resultado es 75%, por parte del docente el 9% desarrolla estrategias didácticas y por parte del investigador es de 77%. De ahí se confirma lo señalado por Lujambio (2010) quien indica que “La planificación sirve para potenciar el aprendizaje de los estudiantes hacia el desarrollo de competencias que representan desafíos intelectuales para los mismos con el fin de que formulen alternativas de solución”; así se confirma la importancia de planificar adecuadamente y potencializar el mejoramiento del nivel educativo en el país de manera igualitaria y equitativa.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	7,84	92%	78%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	7,84	94%	78%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	7,52	94%	75%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	8,80	94%	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	8,40	94%	84%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	7,92	94%	79%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	8,08	92%	81%
	TOTAL	65,40	56,40		
	PROMEDIO	9,34	8,06	93%	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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.

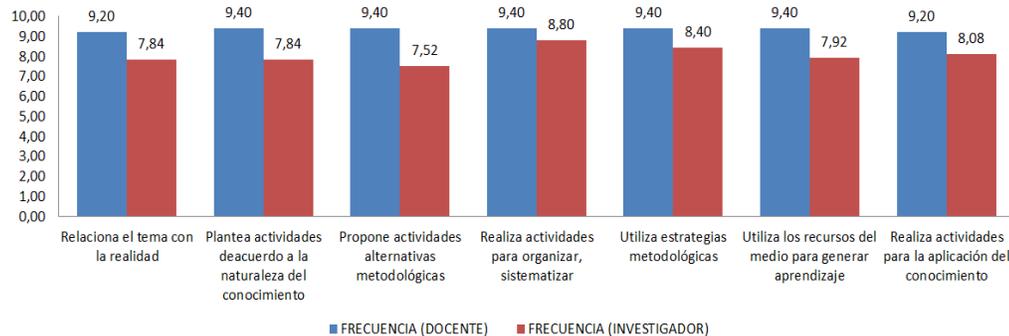


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

En relación al análisis de esta información, se aprecia que las percepciones desde los docentes son altas; sin embargo para el investigador, bajan un tanto, por lo que es necesario fortalecer el proceso de auto y coevaluación docente; a fin de apuntar a la mejora continua; así el documento de Estándares de Calidad Educativa del Ministerio de Educación en su parte pertinente refiere que “son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad y cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación son descriptores de lo que deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados”.

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	9,00	7,20	90%	72%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	7,56	90%	76%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	1,00	92%	10%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	6,60	94%	66%
	TOTAL	36,60	22,36		
	PROMEDIO	9,15	5,59	92%	56%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

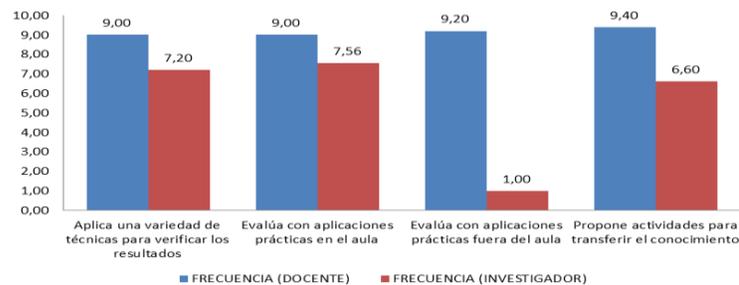


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Los datos reflejan un promedio de 91% en cuanto a la frecuencia docente y por parte del investigador el promedio es bajo, 55%, se considera pertinente citar a Robalino (2007) “El desarrollo profesional se entiende como el proceso de aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida profesional que integra la formación inicial, período de inserción en la profesión, formación en servicios, superación permanente, autoformación y así garantizar el desarrollo y fortalecimiento de competencias sociales, éticas y técnicas en el marco de una profesión en permanente construcción”. De ahí se deduce que la formación de los docentes es vital para mejorar el nivel educativo por lo que se debe evaluar y monitorear continuamente los centros autorizados para la formación de los mismos y garantizar un nivel profesional adecuado y responsable.

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

Tabla 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	9,07	7,69	91%	77%
3.12	DESARROLLO	9,34	8,06	93%	81%
3.13	EVALUACIÓN	9,15	5,59	92%	56%
	TOTAL	27,56	21,34		
	PROMEDIO	9,19	7,11	92%	71%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

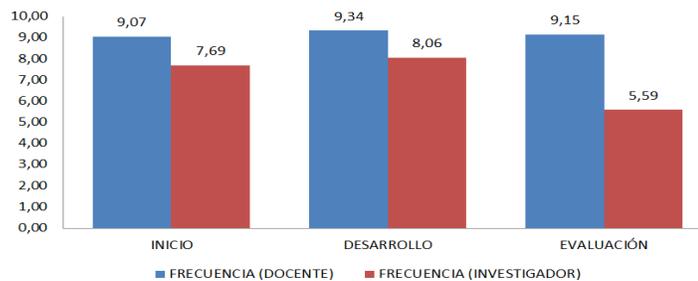


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

De los resultados obtenidos se puede observar que las actividades de desarrollo y evaluación del proceso de clases son más relevantes para el docente en un promedio del 91% los mismos que deben constar en el inicio de la planificación secuencial; mas el inicio de la actividades tiene un porcentaje menor 90% que refleja cierto desconocimiento del valor que los docentes le otorgan a las actividades iniciales, así Lujambio (2011) con respecto a la planificación refiere “Implica organizar actividades de aprendizaje a partir de diferentes formas de trabajo, como situaciones y secuencias didácticas y proyectos”. Las actividades iniciales tendrán como finalidad crear un clima emocional positivo para iniciar la jornada educativa con las condiciones más favorables para el aprendizaje por lo que se requiere de espontaneidad, creatividad y autonomía.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
TOTAL		27,40	
PROMEDIO		9,13	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

De este análisis se puede ver la importancia que dan al desarrollo de estrategias didácticas y el recuperar experiencias previas de los estudiantes con un 92%, por lo que es pertinente citar a Huertas (2006) en el sentido de que “La motivación es el motor y la energía psíquica del individuo, la agencialidad humana es lo que le da octanaje a esa energía, cuanto mayor sea, mas moverá al individuo a generar experiencias de aprendizaje significativas”. Todo docente debe poseer una motivación auténtica ya que la misma le facilitará crear actividades y soluciones a toda situación que se le presentase en su accionar profesional y además aplicar la mejor de las estrategias que potencien el aprendizaje en los estudiantes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
TOTAL		65,00	
PROMEDIO		9,29	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

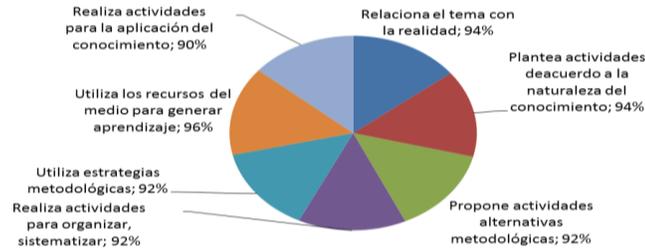


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Se aprecia que los resultados en este ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente (Desarrollo) señalan que un 96% utiliza recursos del medio para generar aprendizajes, así como dos indicadores en un 94% relacionan el tema con la realidad a la vez que plantean actividades acordes a la naturaleza del conocimiento que así mediados y organizados serán significativos y aportarán a la consecución de los estándares de aprendizaje que los estudiantes, así la actual Constitución de la República en su Art. 343, sección 1° expresa “El sistema Nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades, potencialidades individuales y colectivas, que posibiliten el aprendizaje, la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes, culturas y tendrá como centro al sujeto que aprende...”.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
TOTAL		36,40	
PROMEDIO		9,10	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

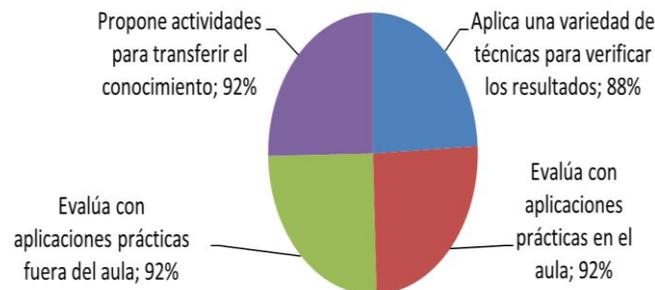


Figura 16. 2 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Referente a los resultados del nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje (Evaluación) se evalúa con aplicaciones prácticas en el aula con un 92%, por ende se explica lo señalado por (Robalino, 2007, p.3) que “en todos los seres humanos, se evidencia una aspiración general el de crecer como personas, alcanzar su desarrollo profesional, a través de la asistencia y aprobación de cursos, talleres y seminarios que le posibiliten mejorar procesos y estrategias metodológicas en el aula, como una necesidad de autoformación, todo esto garantizará el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias profesionales” que incidirá en el proceso de evaluación de los aprendizajes, y permitan realizar los cambios y correcciones necesarios que garanticen un mejor nivel educativo, equitativo e igualitario.

3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISION GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,13	91%
3.12	DESARROLLO	9,29	93%
3.13	EVALUACIÓN	9,10	91%
	TOTAL	27,52	
	PROMEDIO	9,17	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

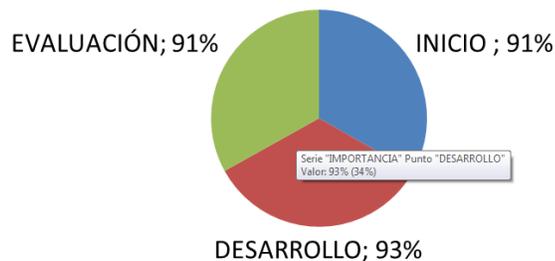


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Según los datos obtenidos se puede observar que hay consistencia en los resultados de esta tabla global, puesto que los docentes encuestados expresan la importancia que tienen las actividades de desarrollo, inicio y evaluación dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, en una puntuación promedio de 91%, así Chan, M(2004) indica que “El docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos para leer sus representaciones y retroalimentarlas”. El docente está llamado a ser gestor de actividades creativas y coherentes que incidan en una jornada educativa provechosa, eficiente y eficaz, acorde a los objetivos curriculares que se deban alcanzar.

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, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
TOTAL		27,00	
PROMEDIO		9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

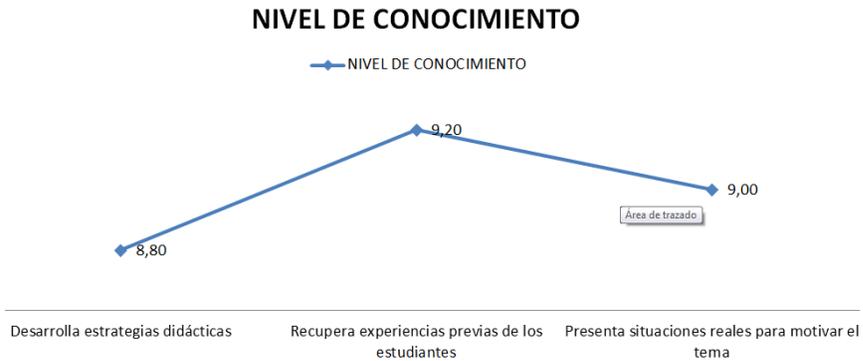


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Con los datos obtenidos se concluye, que el nivel de conocimiento que tiene el docente tiene como promedio 90% es decir que en esta gestión dentro del aula se cumplen los tres indicadores propuestos que contribuyen a explicitar puentes conceptuales de partida para la nueva información. El Ministerio de Educación en su documento de Actualización y Fortalecimiento Curricular (2010) indica que “Se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa y a la construcción del currículo de educación básica, media e inicial que permitan una correcta implementación de los mismos”.

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, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
TOTAL		64,60	
PROMEDIO		9,23	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

De la observación y análisis de la siguiente tabla se concluye que el promedio de 94% de docentes utilizan los recursos, generan actividades, utilizan alternativas metodológicas para llegar a la aplicación del conocimiento, y así generar aprendizajes; de lo que se evidencia posiblemente la asesoría de parte de las autoridades en los procesos de orientación y guía sobre nuevas metodologías dentro del aula, así también el documento de Estándares de Calidad Educativa del Ministerio de Educación (2014) indica “Cuando los estándares se aplican a estudiantes estos son el conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y reflejarse en su desempeño”.

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, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
TOTAL		36,60	
PROMEDIO		9,15	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

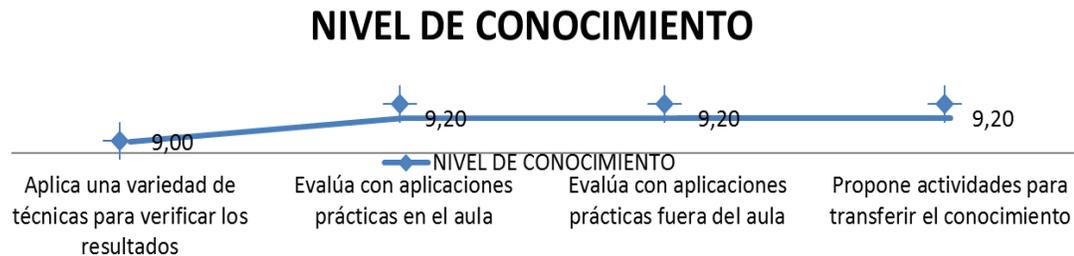


Figura 20. . Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Los resultados indican que un promedio de 91% de los docentes evalúan con aplicaciones prácticas y propone actividades para transferir el conocimiento; sin embargo levemente bajo es el indicador referente a la aplicación de diversas técnicas para verificar los resultados, de lo que se puede inferir que existe conocimiento de lo que implica la evaluación de los aprendizajes, Araujo refiere que “En el momento de planificar es importante seleccionar y diseñar actividades más acordes a las situaciones de aprendizaje que se hayan identificado en sus alumnos”. El conocimiento en los docentes es crucial para el óptimo desarrollo de sus actividades profesionales.

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, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
TOTAL		27,40	
PROMEDIO		9,13	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Según los datos obtenidos en la tabla se observa que hay coherencia con los resultados anteriores, por esto se llega a la conclusión que con el promedio de 91% referentes a la aplicación de técnicas para verificar resultados, efectuar aplicaciones prácticas en el aula y fuera de ella son del conocimiento de los docentes encuestados, Bredeson (2002) indica referente al desarrollo profesional que “Son oportunidades de aprendizaje que promueven en los educadores capacidades creativas y reflexivas que le permiten mejorar su práctica”. Aquí radica la importancia de la vocación y motivación, que buscará por todos los medios mejorar su práctica profesional con actividades creativas y coherentes con el currículo académico.

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

Tabla 22. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,07	9,13	9,00
Desarrollo	9,34	9,29	9,23
Evaluación	9,15	9,10	9,15

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de los CDI “Entre libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

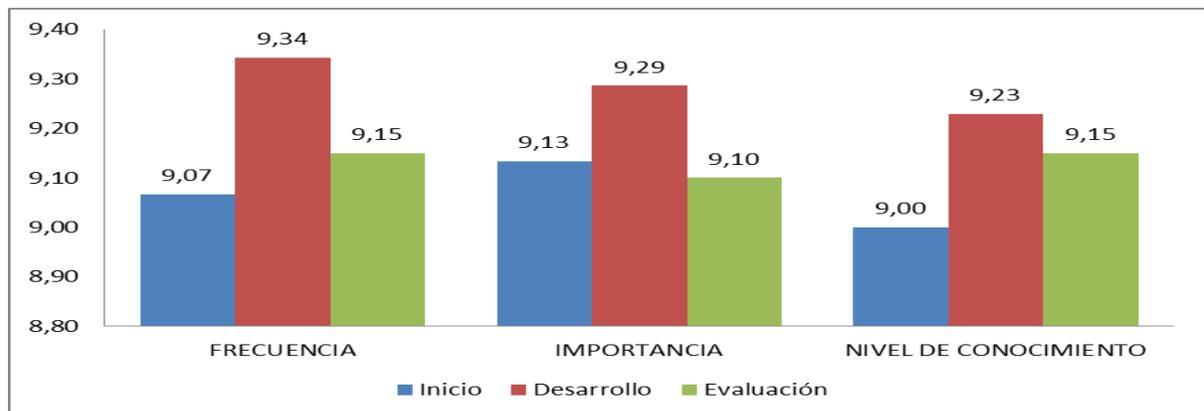


Figura 22: Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de los CDI “Entre libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Los resultados refieren que, el desarrollo del proceso de enseñanza es fundamental en educación, lo que indudablemente contribuirá a la consecución de mejores resultados, aquí resulta pertinente citar a Ezequiel Ander (s.a) quien indica que “En educación es preferible hacer un aporte positivo por pequeño que sea, antes de no hacer nada por querer cambiarlo todo” así la práctica docente se fundamenta en la tarea constante de enseñar o facilitar conceptos, destrezas, habilidades que derivan de la teoría y preparación que le ha sido suministrada en su formación académica, el que se cumplan con las actividades de inicio, desarrollo y evaluación de forma oportuna y adecuada potenciará que los aprendizajes facilitados a los alumnos sean efectivos e interiorizados adecuadamente y con esto se eleve la calidad educativa del país.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla 23. Nivel 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	7,60	7,60	76%	76%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	5,29	92%	53%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	1,00	82%	10%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	1,56	78%	16%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7,60	8,24	76%	82%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	9,28	94%	93%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	7,64	94%	76%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	8,76	94%	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	8,96	92%	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	9,96	94%	91%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	6,24	90%	62%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	8,40	92%	84%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	9,08	94%	91%
TOTAL		114,80	91,12		
PROMEDIO		8,83	7,01	88%	70%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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.

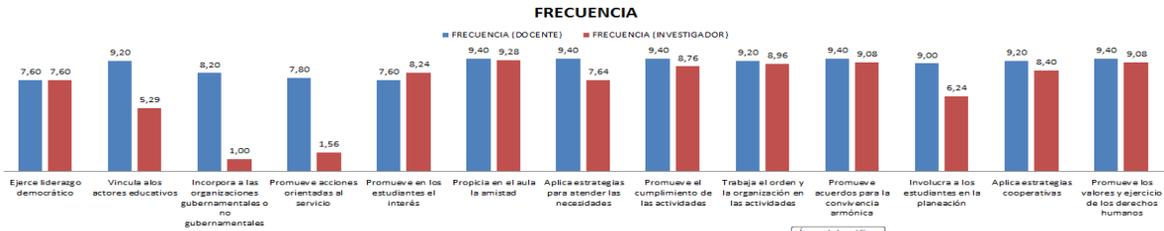


Figura 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docente en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Referente a este ámbito del liderazgo y comunicación, se aprecia que el promedio por parte del docente es de 88% propicia en el aula la amistad, promueve valores, atiende a las necesidades y más; esto refleja el conocimiento que poseen los mismos en cuanto a las normativas legales y curriculares que contribuyan a elevar y efectivizar el nivel educativo a mas de propiciar el orden y la organización en su accionar diario. Según lo dispone la LOEI Art. 11, literal p, “Se debe vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general y promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos”.

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 ITEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	7,40	74%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	82%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7,40	74%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
TOTAL		114,20	
PROMEDIO		8,78	88%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

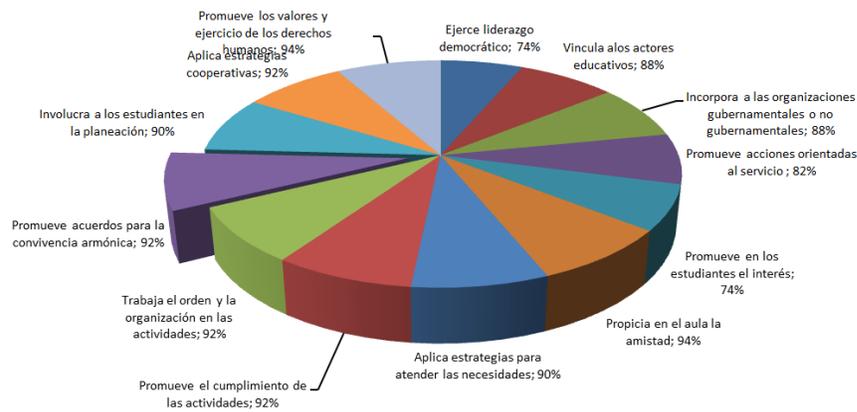


Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Los resultados indican que un promedio del 87% propician amistad dentro del aula, promueven el ejercicio de valores, promueven el cumplimiento de las actividades con orden y organización, es decir hay la consecución de acuerdos para una convivencia pacífica, armónica dentro de un marco de respeto y responsabilidad profesional, de lo que se deduce que los docentes cumplen con lo estipulado en la LOEI (Art. 2), “Se debe promover el esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje, así como el reconocimiento y valoración del profesorado, la garantía el cumplimiento de sus derechos y el apoyo a su tarea, como factor esencial de calidad de la educación”

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 ITEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	7,20	72%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7,40	74%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
TOTAL		113,20	
PROMEDIO		8,71	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

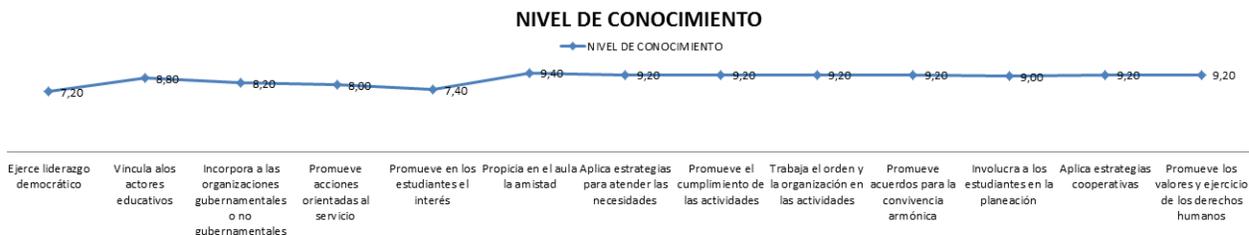


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Los resultados referentes a este aspecto reflejan que un promedio total de 87% de los docentes tienen un conocimiento aceptable sobre lo que significa aplicar, enseñar y motivar en los estudiantes comportamientos necesarios para el normal desempeño de interrelaciones sanas, equilibradas y armónicas, así toda la labor docente debe ejercer un liderazgo y comunicación aula adentro ya son factores importantes dentro de la gestión institucional; toda vez que se trabaja con personas en proceso de formación, así Calatayud A. (2013) refiere que “La comunicación es un eje fundamental para el funcionamiento de las instituciones educativas es la entraña misma de la organización”.

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

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	9,07	7,69
	Desarrollo	9,34	8,06
	Evaluación	9,15	5,59
	Visión Global	9,19	7,11

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

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

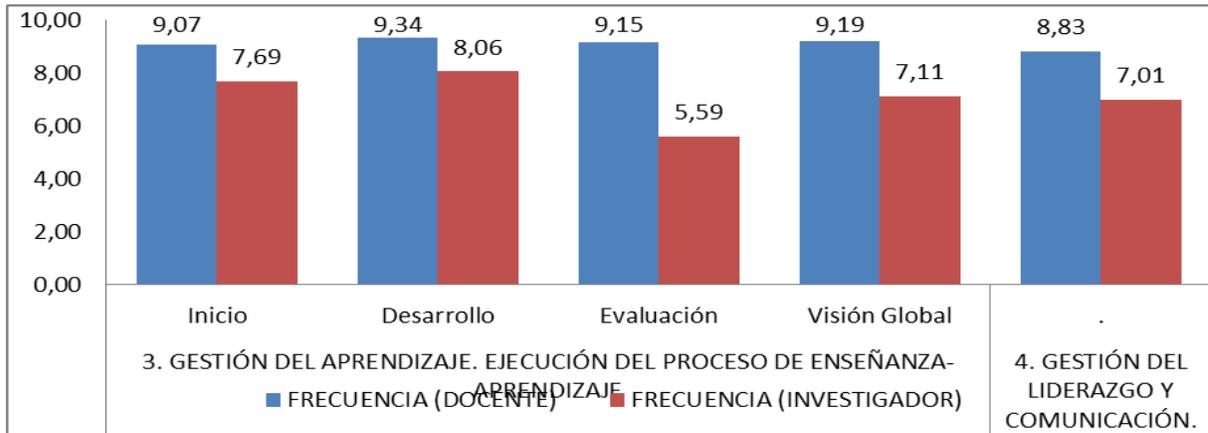


Figura 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en los CDI “Entre libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

En este ámbito las puntuaciones más altas corresponden al desarrollo de la gestión de desarrollo desde la percepción del docente, de lo que se deduce que posiblemente hay conciencia de que se está trabajando de la mejor manera por compromiso y decisión personal, aquí cabe citar lo que refiere Negrete, N. (2014) “El docente debe estar convencido de que constituye un factor clave en el proceso de transformación de la sociedad, por lo que es necesario profesionales con autonomía y responsabilidad”. En la actualidad todos los actores educativos son conscientes de la responsabilidad que conlleva la profesión, por lo que hay preparación académica y formación permanente para cumplir con los requerimientos curriculares a nivel nacional, además de la motivación, vocación y satisfacción propias de tan magna profesión.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27 Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,90	8,70	8,45
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,68	8,71	8,63
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,88	8,94	8,90
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,19	9,17	9,13
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,83	8,78	8,71

Fuente: Cuestionario aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

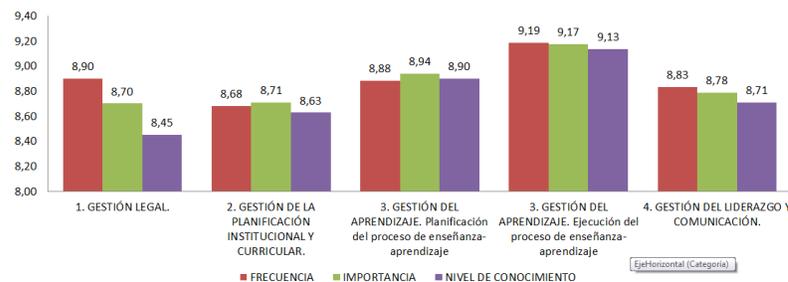


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario docente aplicado en los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden”

Los datos sobre el desempeño profesional docente indican que las puntuaciones más altas se encuentran en la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, seguido con un 89% en la planificación del proceso de enseñanza del mismo, 89% en gestión legal, de ahí que como lo explica Robalino (2007) “El desarrollo profesional o gestión de aprendizaje se entiende como el proceso de aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida profesional que integra la formación inicial, el periodo de inserción en la profesión, la formación en servicio, la superación permanente en el nivel local y la autoformación de los profesores”. Sin embargo es necesario precisar que la puntuación un tanto baja 8.45% está en la gestión legal que es una dimensión necesaria de conocerla y aplicarla, pues como lo determina la LOEI en el Art. 22, literal b, “La autoridad educativa nacional tendrá la competencia de asumir la responsabilidad de la educación, con sujeción a las normas legales vigentes de aprendizaje”, formular e implantar las políticas educativas en todo el país, para su aplicación en el marco del debido proceso.

CONCLUSIONES

- El análisis teórico de documentos y otras fuentes permitieron el conocimiento del desempeño docente en los diferentes ámbitos.
- La frecuencia con la que realizan los docentes sus actividades, está vinculada al interés profesional demostrado y a la capacidad de liderazgo de las autoridades.
- La importancia que dan a las actividades docentes es producto de la formación inicial y el deseo de continuar laborando en las instituciones educativas a fin de garantizar su mejora de vida.
- Los resultados del nivel de conocimiento de los docentes es producto de la aplicación y análisis de los instrumentos desarrollados y observaciones efectuadas en el contexto laboral de su desempeño.
- El liderazgo y la comunicación son factores indispensables para el crecimiento individual de los docentes y de la institución como organización que oferta un servicio trascendente en la formación de niños, niñas y adolescentes.
- Las debilidades y o falencias de un proyecto de investigación generan propuestas de mejora institucional; sin embargo es importante atender y promover las fortalezas que tengan tanto en las personas como en las organizaciones educativas.

RECOMENDACIONES

- Socializar los resultados de la presente investigación a instancias del Ministerio de Educación a fin de proponer alternativas de mejora del desempeño docente y concretamente sea la UNAE la que asuma esta tarea.
- Sensibilizar, promover y fomentar el compromiso por la mejora continua de los docentes, directivos toda vez que la suma de voluntades y esfuerzos generan cambios en la educación.
- Regular, orientar y supervisar en las instituciones educativas, la permanencia de los docentes en función del cumplimiento y evaluaciones de sus actividades específicas.
- Concienciar sobre la importancia de generar proyectos de investigación “in situ” de problemas referentes al desempeño docente a fin de fortalecer el proceso de auto y coevaluación para adoptar procesos de mejora.
- Fortalecer el liderazgo de los docentes y directivos a través de encuentros de conocimiento personal tanto de debilidades como de fortalezas a fin de potenciar estas y atenuar las otras.
- Consolidar equipos de trabajo e intercambiar experiencias con las cuales sea factible construir un liderazgo escolar comprometido con la educación, el mismo que deberá ser evaluado y retroalimentado continuamente.

BIBLIOGRAFÍA

Achilli, E. (2011) *La práctica Docente*. Recuperado de: <http://www.slideshare.net/virgirod/la-practica-docente>

Arcia, I.(2011) *El Liderazgo y la Comunicación*. Recuperado de: gestion-admitiva.blogstop.com/2011/03/el-liderazgo-y-la-comunicacion.html

Área de Ciencias de la Educación UTE (2011, p.4) *Planificación Curricular*. Recuperado de: http://app.ute.edu.ec/content/3516-579-1-1-18-17/MODULO_DE_PLANIFICACION_CURRICULAR.pdf

Caballero A.(2003, p. 11, 36) *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior (Tesis de maestría inédita)*. Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Recuperado de: <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020149163.PDF>

Cabezas Cristian y María Ramos “*Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la PUCE*”. Recuperado de http://www.puce.edu.ec/sitios/investigacion/ponencias-simposio/pdf/PONCristian_Cabezas_Maria_Cristina_Ramos_Factores_motivacionales_relacionados_desempenodocente.pdf

Calatayud, A. (2013) *Comunicación y liderazgo en las comunicaciones*. Recuperado de: <http://www.uv.es/http://www.uv.es/didorg/quiesdocents/pdfs/2012-2013/42461-MPGDOEMACS.pdf>

Cámere, E., (2009) *La relación profesor-alumno en el aula*. Recuperado de <http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>

Colombia aprende (2004) *Gestión educativa vía hacia la calidad*. Recuperado de www.colombiaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html

Correa, A., Álvarez, A., Correa, S.,(s.a.) *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>

Club de ensayos (2013) *Algunos desafíos del desempeño docente y el desarrollo profesional de los docentes*. Recuperado de <http://clubensayos.com/Algunos-Desaf%C3%ADos-Del-Desempe%C3%B1o-Docente/1078798.html>

Doc. Del Ministerio de Educación del Ecuador (2010) *Actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica*. Recuperado de: <http://www.educar.ec/noticias/fundamentospedagogicos.pdf>

Doc. Del Ministerio de Educación Ecuador (2014) *Instructivo*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/INSTRUCTIVOAA2-050214.pdf>

Escudero, J. (2006) *Asesoramiento y apoyo comunitario para la mejora de la educación*. Recuperado de http://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=8klmOxHabL8C&oi=fnd&pg=PA119&dq=relacion+familia+escuela&ots=CUweZGk4HC&sig=iPcPECU3uocYW_wyqr_aB6UpV2JA#v=onepage&q=relacion%20familia%20escuela&f=false

Ezequiel Ander-Egg. (s.a.) Recuperado de <http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos//1900/1902.ASP>.

Fabara (2013) *Estado del arte de la formación docente en el Ecuador*. Recuperado de <file:///C:/Users/Renecito/Downloads/Cuaderno%208%20CSE%20Docentes.pdf>

Fernández, N. (2002) *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Recuperado de <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>

Flores, S. Gaete, X. Lazcano, M. Vargas, T. (s.a.) *Gestión Educativa*. Recuperado de <http://www.net/151181/gestion-educativa>

Fuentes, R (2013) *La motivación. Factor clave para continuar la labor docente*. Recuperado de <http://bloqs.fub.edu/fisioterapiafub/2013/04/03/la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-labor-docente/>

Ghioldi (2006) *La autonomía del profesorado*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/rober555/definiciones-de-politica-educativa>

- Jhersyperu (2012) *El desarrollo de la personalidad y el liderazgo Segou*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/96103664/El-Desarrollo-de-La-Personalidad-y-El-LiderazgoSegou>
- Jiménez, I. (2008) *La relación familia escuela*. Recuperado de <http://cap.educación.navarra.es/Primaria2/files/La%20relaci%C3%B3n%20familia%20%escuela.pdf>
- León, B. (2011) *La relación familia escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as*. Recuperado de http://extensión.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5385/repercusiones8.pdf
- Lujambio, A. (2011) *Plan de estudios 2011*. Recuperado de http://basica.sep.gob.mx/dgdc/sitio/pdf/PlanEdu_2011.pdf
- Medrano, R. (2010) *Desempeño profesional de docentes del siglo XXI*. Recuperado de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf
- Mejía, A. (2013) *Modelo de gestión para la supervisión escolar Colpos 54 G*. Recuperado de <http://slide.share.net/ANDREAMEJIASOLARES/supervision-y-direccion>
- Minakata A. (2009) *Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela*. Recuperado de <http://portal.iteso.mx/portal/Sinectica/Revista/SIN32minakata.pdf>
- Morales (2010) *El poder del docente*. Recuperado de: http://www.asies.org.gt/sites/default/files/articulos/publicaciones/momento_2013_-_2_el_poder_del_docente.pdf
- Murillo, J. (2006) *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. Recuperado de http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2_hm.htm
- Negrete, N. (2014) *Formación del profesorado. El Mercurio*. Recuperado de: http://www.elmercurio.com.ec/418576-formacion-del-profesorado/#.VCRNi_I5NQg
- Pacheco (2013) *Gestión, tipos gestión investigativa, enfoque*. Recuperado de: http://doctxs6.blogspot.com/2013/01/gestion-tipos-gestion-investigativa_27.html

Peralta, M. (s. a.) *La Práctica Docente y la Investigación Educativa: dos oficios diferentes pero complementarios en el saber profesional*. Recuperado de [http://renpyr.xtrweb.com/jornadas/\(D\)%20III Jornadas/eje 2/peralta, ma. eugenia. trabajo.pdf](http://renpyr.xtrweb.com/jornadas/(D)%20III%20Jornadas/eje%202/peralta_ma_eugenia_trabajo.pdf)

Pérez, M. (1994) *¿Qué necesidades de formación perciben los profesores?*. Recuperado de: http://www.tendenciaspedagogicas.com/Doc/N_04.pdf

Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2013-2017. Versión resumida, Senplades pdf.,

Plaz, R. (2003) *Gestión del conocimiento: una visión integradora del aprendizaje organizacional*. Recuperado de <http://www.madrimasd.org/revista18/tribuna2.asp#principio>

Polo, A., Bonilla, W., Fernández, M., Ortiz, J., Pallero, A., Canela, M.(2012):*Gestión Educativa*. Recuperado de: <http://www.slideshare.net/WilliamTrejo/caracteristicas-de-la-gestion-escolar-exposicion>

Programa Escuelas de Calidad. Recuperado de http://www2.sepdf.gob.mx/programa_escuelacalidad/Materialesdeconsulta/MGEE.pdf

Rojas, M. (2009) *La educación es el vestido de gala para asistir a la fiesta de la vida*. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>

Ruano, S. (2014) *Desarrollo profesional docente*. Recuperado de DOC. [Foros de consulta nacional para la revisión del modelo educativo](#)

Ruiz, J. (2012) *La organización institucional*. Recuperado de: [http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo 1 . LA ORGANIZACION INSTITUCIONAL. 2012 - copia.pdf](http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo_1_.LA_ORGANIZACION_INSTITUCIONAL_2012_-_copia.pdf)

Sarabia, A., Rubalcaba, P., Santín, M. (2003) *El papel del docente en el aprendizaje*. Recuperado de http://www.geocities.ws/roxloubet/papel_docente.html (15/07/14)

Silva, C., Steren, B., Pereira, S. (s.a.) *LA MOTIVACIÓN EN LA ESCUELA Y EN LA ONG: SIMILITUDES Y DIFERENCIAS EN LA PERSPECTIVA DEL ALUMNADO*. Recuperado de: www.saece.org.ar/docs/congreso2/silva_stern_pereira.doc

Soubal, S. (2008) *La gestión del aprendizaje*. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v7n21/art15.pdf>

Torío, S. (2004) *Familia, Escuela y Sociedad*. Recuperado de <http://lnx.educacionenmalaga.es/valores/files/2011/12/Familia-sociedad1.pdf>

Trejo, W.(2012) *Características de la gestión escolar*. Recuperado de <http://www.slide share.net/WilliamTrejo/caracteristicas-de-la-gestion-escolar-exposicion>

Universidad de la Frontera (2013) *Características instrumento de evaluación del desempeño docente*. Recuperado de pregrado.ufro.cl/index.php?option=com_docman&task=doc

Von Clausewitz, Fred David, Recuperado de http://www.virtual.una.edu.co/cursos/sedes/manizak/es/4010014/Contenido_s/Capitulo5/Pages/54/54Autores_sobre_estrategia.htm.

PROPUESTA

- Diseñar, ejecutar y evaluar la propuesta de planificaciones curriculares por ámbitos, objetivos y situación significativa en el nivel de Educación Inicial 2.

Estrategia

ÁMBITO: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
En la matriz del análisis global del desempeño docente, en todos los ámbitos, se observan que las puntuaciones un tanto bajas corresponden a la gestión de planificación institucional y curricular por lo que se considera necesario capacitar para mejorar este elemento tan importante dentro del proceso de Educación-Aprendizaje, como es la micro planificación.	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	
Talleres de orientación y capacitación a los docentes de los CDI “Entre Libros y Garabatos” y “Chavalitos Garden” sobre la planificación de aula, por ámbitos y objetivos de aprendizaje	
OBJETIVO:	
Analizar y aplicar el Currículo de Educación Inicial 2014 mediante planificaciones didácticas por bloques curriculares en las instituciones, mediante la estrategia metodológica: juego-trabajo.	Fecha: Agosto 25-26-27 Horario: de 8 a 12:00

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<p>ACTIVIDAD 1:</p> <p>Diagnosticar el nivel de conocimiento de los docentes y análisis de los mismos.</p> <p>ACTIVIDAD 2:</p> <p>Socialización de lineamientos del Currículo de E.I. 2014.</p> <p>ACTIVIDAD 3:</p> <p>Talleres de planificación aplicando los nuevos lineamientos del C.I. para reforzar los puntos críticos encontrados.</p>	<p>Aplicación de pruebas a los docentes.</p> <p>Sensibilización con las autoridades para desarrollar la propuesta.</p> <p>Diálogo sobre mecanismos de autogestión para el evento.</p> <p>Seleccionar al capacitador externo idóneo.</p> <p>Inauguración del evento. Participación de facilitador.</p> <p>Taller de planeación en base al referente oficial del Ministerio de Educación. Exposición de trabajos. Análisis y recomendaciones. Evaluación del evento</p>	<p>Autoridades</p> <p>Docentes</p> <p>Capacitador</p> <p>Currículo 2014</p> <p>Proyector</p> <p>Memorias del taller</p> <p>Tríptico</p> <p>Esferos</p> <p>Papelotes</p> <p>Hojas de apuntes</p>	<p>Aplicación de encuesta de satisfacción a los participantes al taller.</p> <p>Análisis y socialización de las planificaciones microcurriculares por parte de la comisión evaluadora.</p>

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 las instituciones educativas y de los encuestados

Anexo 5: Modelo de planificación de situación significativa, Inicial 2

Anexo 6: Modelo de evaluación



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

CENTRO INFANTIL
ENTRE LIBROS Y GARABATOS
TELEFONO 336 346

FIRMA AUTORIZADA



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**





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, julio 16 del 2014

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 ha realizarse en los centros educativos del Ecuador.

Una vez obtenidos los resultados de investigación se hará la entrega del informe en el que se detalla el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, y de liderazgo y comunicación.

Además, en este documento se incluirá una propuesta la misma que será planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige

En espera de que el presente documento se constituya en una aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

CENTRO INFANTIL
ENTRE LIBROS Y CARABATOS
TELF. 2736-546

FIRMA AUTORIZADA



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, julio 16 del 2014

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 ha realizarse en los centros educativos del Ecuador.

Una vez obtenidos los resultados de investigación se hará la entrega del informe en el que se detalla el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, y de liderazgo y comunicación.

Además, en este documento se incluirá una propuesta la misma que será planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige

En espera de que el presente documento se constituya en una aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado
259	26	1

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: Enseñanzas y Garabatos

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

1. Sexo F (✓) M () 2. Edad (32) años 3. Años de experiencia docente (5)

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.	9	9	9
	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.	9	9	7
	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.	9	9	7
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.	9	9	8

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.	10			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.	9			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.	9	9	9	
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.	10	10	10	
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.	9	9	9	
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.	9	9	9	
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).	9	9	9	
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.	9	9	9	
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.	8	8	8	
	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.	9	9	9	
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.	9	9	9	
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.	9	9	9	
	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.	9	9	9	
	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.	9	9	9
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.	9	9	9
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.	9	9	9
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.	10	10	10
		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.	9	9	9
		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.	9	9	9
		3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.	9	9	9
		3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.	9	9	9

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.	9	9	9
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	9	9	9
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	9	9	9
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	9	9	9
			3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	9	9	9
			3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	9	9	9
			3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	9	9	9
			3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	9	9	9
			3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	9	9	9
			3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	9	9	9
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	8	8	8
			3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	9	9	9
			3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	9	9	9
			3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	9	9	9
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.	9	9	9	
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.	7	7	7		
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	7	7	7		
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.	9	9	9		
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	9	9	9		
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	9	9	9		
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	9	9	9		
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	9	9	9		
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	7	7	7		
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	9	9	9		
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	9	9	9		

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación
259	26	1	1

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: "FOTRE LIBROS Y GUARDADOS"

NÚMERO DE NIÑOS: 12

PERÍODO/S OBSERVADO/S: 1

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA: COGNITIVA

DESTREZA TRABAJADA: ESCRITURAS

FECHA: 16 - DICIEMBRE 2013

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.

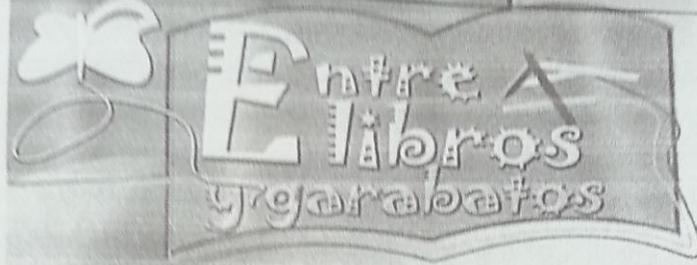
INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

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	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	10	
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	9	
	1.2	DESARROLLO	1.2.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	7
			1.2.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	8
			1.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	8
			1.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	9
			1.2.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	9
			1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	9
			1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	9
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	9
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	8
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	1
			1.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	7
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	8		
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.	6		
	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.	8		
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	9		
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	7		
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	9		
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	9		
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	9		
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	7		
	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.	8		

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 0484

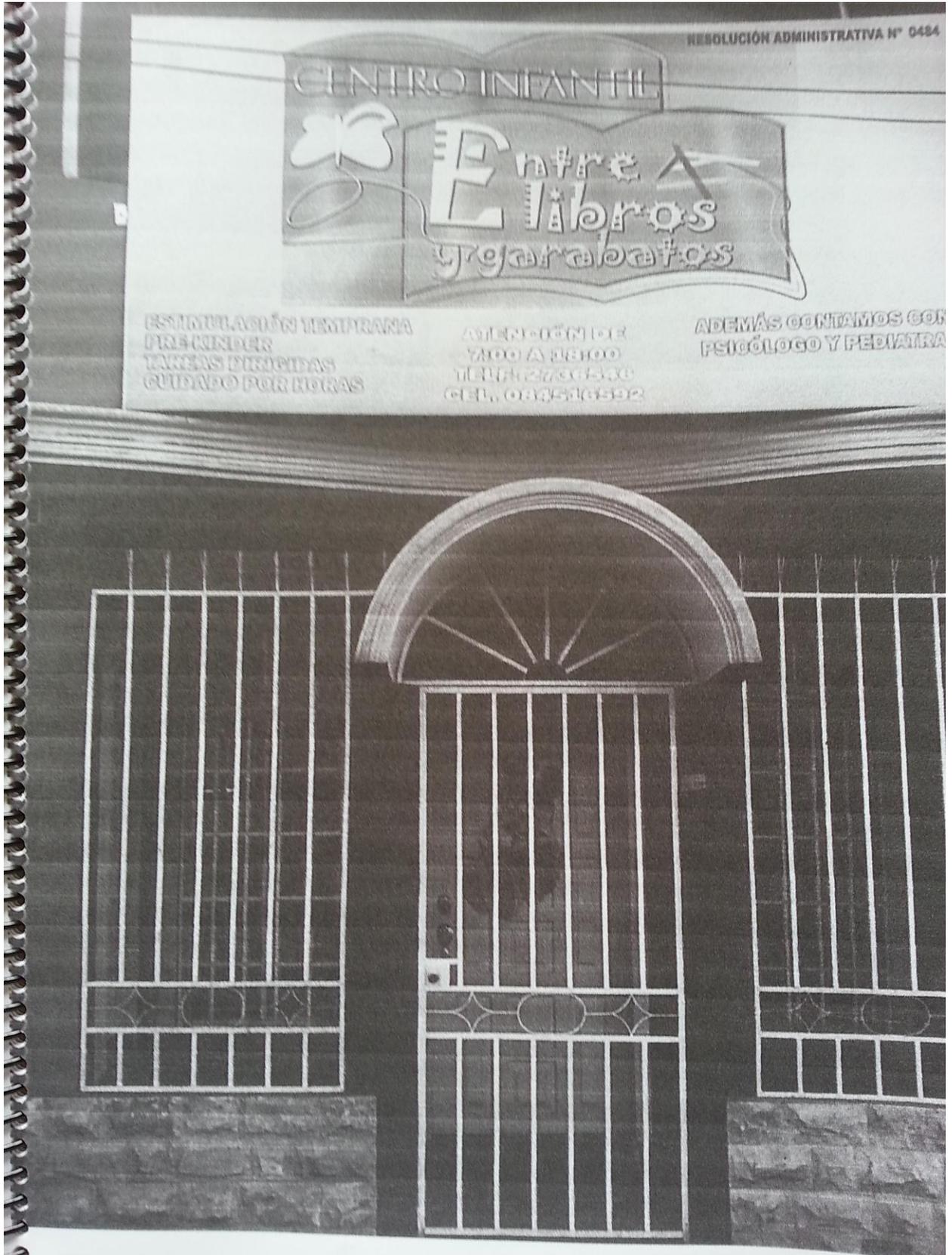
CENTRO INFANTIL



ESTIMULACIÓN TEMPRANA
PREVENIR
TAREAS DIRIGIDAS
CUIDADO POR HORAS

ATENCIÓN DE
7:00 A 18:00
TEL. 27001300
CEL. 0835165392

ADEMÁS CONTAMOS CON
PSICÓLOGO Y PEDIATRA





COORDINACIÓN ZONAL 9

INFORME TÉCNICO

VERIFICACION DE REQUISITOS BASICOS

DIRECCION DISTRITAL QUITO SUR

Fecha: 14 de Noviembre 2013

Datos de identificación del Centro:

Unidad de Atención :	ENTRE LIBROS Y GARABATOS
Propietario- a / Representante legal:	LORENA ELIZABETH RODRIGUEZ SEGURA
Dirección:	Quipu S32-105 y S-33
Parroquia	QUITUMBE
Tipo de gestión :	PRIVADO
Modalidad	Centro de Desarrollo Infantil
No. de Registro	17.01.26.004061
Código SIIMIES	14531

RESULTADO DE LA VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS:

En cumplimiento de las disposiciones emitidas por la Subsecretaria de Desarrollo Infantil Integral mediante circular Nro. MIES-SDII- 2013-0118-C de 30 de octubre 2013 y con sujeción a lo establecido en el Art. 7 Literales a), b), c) del Acuerdo Ministerial No 000189 de 15 de marzo 2013, se ha procedido a la verificación de la documentación presentada en formato digital - CD, de lo cual se establece que el Centro de Desarrollo ENTRE LIBROS Y GARABATOS a cumplido con los requisitos establecidos.

La Dirección Distrital QUITO SUR, hace entrega de la NOTIFICACION de permiso anual de funcionamiento.

f.....
Firma Director Distrital

f.....
Firma Técnico/a responsable



DIRECCIÓN DISTRITAL QUITO SUR

OFICIO MIES-CZ-9-DDQS-661A-O

Quito, 14 de noviembre de 2013

Señora
Lorena Elizabeth Rodríguez
CDI ENTRE LIBROS Y GARABATOS
Presente

- El Art. 154 de la Constitución de la República, establece que las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: **"1. Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo..."**

- Con fecha 15 de marzo del 2013, el Ministerio de Inclusión Económica y Social expidió el Acuerdo Ministerial Nro. 00189 en el cual se establecen las **"Normas Técnicas para Conceder el Permiso de Funcionamiento de Centros de Desarrollo Infantil Integral, Protección Especial, Discapacidades y Gerontológicos Públicos y Privados, que Operen o no con Fondos del MIES"**

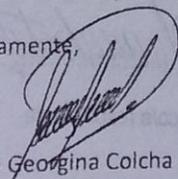
- El artículo 5 del Acuerdo Ministerial No. 189, expresa lo siguiente: **"Solicitud de permiso de funcionamiento anual.- Para la entrega del permiso de funcionamiento anual para los centros de desarrollo infantil integral, protección especial, discapacidades y gerontológicos, públicos y privados, que operen o no con fondos MIES deberán, las instituciones públicas, personas naturales, organizaciones de derecho privado con o sin fines de lucro, nacionales o extranjeras, interesadas en la prestación de servicios de desarrollo infantil integral, protección especial, discapacidades y adulto mayor, llenar y registrar la solicitud para obtener el permiso de funcionamiento anual a través de la página web del MIES (www.inclusion.gob.ec)....."**

El artículo 7 del Acuerdo Ministerial No. 189, establece: **"Requisitos para la emisión del permiso de funcionamiento.- Los prestadores de servicios, sean estos personas naturales o jurídicas que hayan registrado la solicitud para obtener el permiso de funcionamiento anual, deberán entregar en formato digital -CD-, al técnico/a del MIES a cargo de la verificación, la siguiente información....."**

El día 21 de junio del 2013, la Dirección Distrital a través de su técnico de seguimiento, realizó la visita de inspección, desprendiéndose el informe técnico, suscrito por Sandra Mena, en el que consta el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento.

Por lo expuesto, en calidad de Directora Distrital del MIES Subrogante, de conformidad al Art. 7 del Acuerdo Ministerial No. 189, procedo a NOTIFICAR a usted, que el CENTRO "ENTRE LIBROS Y GARABATOS" puede continuar con la prestación del servicio para lo cual se procede a la entrega del respectivo sello de permiso de funcionamiento.

Atentamente,


Janeth Georgina Colcha Colcha
DIRECTORA DISTRITAL QUITO SUR SUBROGANTE

Centro Infantil "Entre Libros y Garabatos" año lectivo 2013-2014



Centro Infantil "Entre Libros y Garabatos" año lectivo 2013-2014



Centro Infantil "Entre Libros y Garabatos" año lectivo 2013-2014



Centro Infantil "Entre Libros y Garabatos" año lectivo 2013-2014







ZONA 9
DISTRITO SUR
ACUERDO MINISTERIAL 0398

PERMISO DE FUNCIONAMIENTO POR UN

EL CENTRO

Cavalitos Garden

CON RUC 1719270546001

UBICADO EN La Argelia

HA CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS Y SE ENCUENTRA APROBADO.

Dirección Distrital

Fecha de emisión: 14 de Noviembre

PLANIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN SIGNIFICATIVA INICIAL 2

Origen de la situación significativa: Niño que llegó al salón comiendo manzana

Nombre de la situación significativa: Importancia de consumir alimentos nutritivos

Nombre del CEI: " "

Fecha: 24 de septiembre 2014

Objetivo general: Descubrir las características y los elementos del mundo natural explorando a través de los sentidos.

ÁMBITO DE DESARROLLO Y APRENDIZAJE: Relaciones con el medio natural y cultural

DESTREZA: Diferenciar entre alimentos nutritivos y no nutritivos identificando los beneficios de una alimentación sana y saludable.

INDICADOR ESENCIAL DE EVALUACIÓN: Identifica los beneficios que brinda la naturaleza al ser humano.

Qué hacer?	Recursos y materiales	Responsables	Cuando?	Actividades cumplidas	
				si	No
Jugar a hacer las compras en el mercado para la preparación del almuerzo Convesar sobre los beneficios para nuestra salud de los alimentos nutritivos	Alimentos reales: nutritivos y no nutritivos Lámina de pirámide alimenticia Canastos plásticos Dinero didáctico	Docente	Hora clase de 40' en actividades planificadas		

Observación: _____

Docente: _____

Anexo 6

Tema de capacitación: Planificación Curricular

Nombre del capacitador: _____ Fecha ___/___/___

HOJA DE EVALUACIÓN

Por favor llene los siguientes datos:

Institución: _____ Área de trabajo: _____ Nivel de enseñanza:

_____ E-mail institución: _____

Gracias por darnos su opinión. Sus respuestas nos ayudaran a evaluar el programa que usted acaba de recibir con el propósito de mejorar cada vez más.

	Muy satisfactorio	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Poco satisfactorio
1. El servicio de capacitación que usted recibió es:				
2. Los contenidos desarrollados en este taller fueron				
3. La metodología aplicada en este taller fue				
4. Los recursos empleados fueron				
5. La relación entre el capacitador y el participante fue				
6. La capacitación puede ser evaluada como				

7. Señale con un visto el área en el que la capacitación le apporto

a) Pedagógica

b) Motivacional

8. Los temas que le gustaría trabajar en una próxima sesión son:

9. Sugerencias y comentarios:

Datos opcionales:

Nombre: _____

Teléfono personal: _____ E-mail personal: _____