



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 el centro infantil “Frau Klier”, de la ciudad de Quito,
provincia de Pichincha en el año lectivo
2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Cobos Peña, Viviana Estefania

DIRECTOR: Romero Aguilar, Nancy Paquita, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO- CARCELÉN

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Nancy Paquita Romero Aguilar.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” **Estudio realizado en el centro infantil “Frau Klier”, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el año lectivo 2013-2014**, realizado por Viviana Estefania Cobos Peña, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, enero de 2015

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Viviana Estefania Cobos Peña declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. **Estudio realizado en el centro infantil “Frau Klier”, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el año lectivo 2013-2014**, de la Titulación de Ciencias de la Educación Mención Educación Infantil, siendo la Magister Nancy Paquita Romero Aguilar directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 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: Viviana Estefania Cobos Peña

Cédula: 1721745295

DEDICATORIA

Esta investigación es dedicada con todo mi amor a mis hijos Samuel y Romina que son el motor principal de mi vida y a mis padres que nunca dejaron de apoyarme a cumplir mis metas y sueños.

Viviana Cobos

AGRADECIMIENTO

De manera muy especial agradezco a mi padre por siempre enseñarme que la lucha para ser alguien mejor es solo mía y favorecerá al futuro de mis hijos.
Y también a mi madre e hijos que están pendientes en todo momento de los logros que realice.

Viviana Cobos

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE.....	ii
TITULACIÓN	
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	5
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.3. Motivación.....	10
1.1.4. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.5. Relación familia escuela.....	12
1.1.6. Organización institucional.....	13
1.1.7. Políticas educativas.....	15
1.1.8. Características del desempeño docente.....	18
1.1.9. Desafíos del desempeño docente.....	20
1.1.10. Desarrollo profesional.....	21
1.1.11. Relación familia escuela comunidad.....	23
1.1.12. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	24
1.2. GESTIÓN EDUCATIVA.....	25
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	26
1.2.2. Características de la gestión.....	27
1.2.3. Tipos de gestión.....	29
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.....	31
1.2.5. Legal.....	31
1.2.6. Del aprendizaje.....	34
1.2.7. De planificación.....	35
1.2.8. Del liderazgo y la comunicación.....	37
1.3. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL DOCENTE.....	39
1.3.1. Concepto de estrategias.....	39
1.3.2 Tipos de estrategias.....	40
1.3.3. En la gestión legal.....	40

1.3.4. En la gestión de planificación institucional y curricular.....	43
1.3.5. En la gestión del aprendizaje.....	44
1.3.6. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	45
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA.....	47
2.1. Diseño de investigación.....	48
2.2. Contexto.....	48
2.3. Participantes.....	49
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	49
2.4.1. Métodos.....	49
2.4.2. Técnicas.....	50
2.4.3. Instrumentos.....	50
2.5. Recursos.....	51
2.5.1. Humanos.....	51
2.5.2. Materiales Institucionales.....	52
2.5.3. Económicos.....	52
2.6. Procedimiento.....	52
CAPITULO 3. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	54
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	55
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión Legal.....	55
3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	56
3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	58
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y Curricular.....	59
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la Planificación.....	59
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	61
3.2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	62
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	64
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza de aprendizaje.....	64
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación de proceso.....	66
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación de proceso.....	68
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	69
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la	

observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	69
3.3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	74
3.3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	79
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	85
3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	85
3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	87
3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	89
4. Desempeño profesional del docente.....	90
CONCLUSIONES.....	96
RECOMENDACIONES.....	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	98
PROPUESTA.....	101
ANEXOS.....	105
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	106
Anexo 2: Modelo de los instrumentos de investigación.....	107
Anexo 3: Fotografías de la Institución Educativa.....	114

RESUMEN

Esta investigación presenta lineamientos concretos donde se puede observar el desempeño docente en la aplicación de ámbitos de gestión profesional en el Centro Infantil “**Frau Klier**”, **de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el año lectivo 2013-2014.**

El objetivo de esta investigación es determinar y analizar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación.

Los métodos de investigación fueron estadísticos y descriptivos; las técnicas observación, aplicación de encuestas y los instrumentos cuestionarios para la autoevaluación del desempeño docente y fichas de observación al proceso didáctico pedagógico.

Mediante la investigación se pudo constatar que existen algunos aspectos puntuales que mejorar como la frecuencia, conocimiento e importancia que se le da al PAA dentro su desarrollo profesional. Por último se comprobó que los estándares de calidad en la planificación curricular se están cumpliendo con efectividad.

En base a los resultados obtenidos se desarrolló una propuesta de mejoramiento a fin de superar las falencias detectadas y reforzar las fortalezas existentes.

Palabras Claves: Desempeño docente, planificación, enseñanza aprendizaje, liderazgo, comunicación.

ABSTRAC

This investigation presents concrete orderly steps where one can observe the student teacher's performance and scope of professional management in Frau Klier children's center in Quito, Ecuador during 2013-2014. In order to do this investigation sample of five education professionals were taken. The methods of investigation were statistical and descriptive. The techniques used were interviews and records of observation of the classes given by the student teachers.

Through the investigation one can conclude that there are some aspects need to improve such as frequency, knowledge and importance of the PAA in professional development. Lastly it was proven that the standard in curriculum planning is being effectively completed. According to the results obtained a proposal has been designed to improve the detected failures and reinforce the existing strengths.

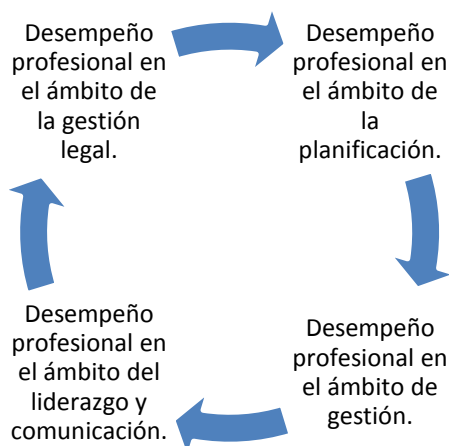
Keywords: Teacher performance, planning, teaching learning, leadership, communication.

INTRODUCCIÓN

En el Ecuador, el Plan Decenal de Educación, período 2006-2015, hace alusión a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad en el ámbito educativo, los mismos que han provocado la adquisición de nuevas posiciones y requerimientos respecto a este tema importante en el progreso del país; parte de estos cambios han requerido un proceso de redefinición de la práctica laboral de los docentes, así lo afirma el Ministerio de Educación del Ecuador (2010, p.5) cuando describe al desempeño docente, como “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediciones socioculturales y lingüísticas” por lo tanto es importante promover estudios en la gestión educativa que permitan orientar y fortalecer los procesos de enseñanza aprendizaje.

El sistema educativo ecuatoriano apunta también a incrementar la calidad de los docentes, por lo que es importante fundamentar teóricamente la mejora constante de su desempeño, lo cual evidencia las competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional; considerando que para conseguir una educación de calidad, es necesario tener docentes de calidad, esta investigación observa y analiza el desempeño docente vinculado directamente con la calidad de la gestión que el mismo realiza, características que identifican fortalezas y debilidades del desempeño profesional y además propone estrategias para el desempeño de su labor con calidad y eficiencia en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Para la investigación se analiza los ámbitos de gestión docente en cuatro áreas:



Elaborado por: Cobos, V. (2014)

A partir de la descripción teórica, observación, aplicación de estadística y análisis de resultados, de estas cuatro áreas de gestión docente, se ha logrado proponer estrategias de intervención dirigida a mejorar los procesos de la gestión docente y por ende mejorar su desempeño profesional dentro de la institución estudiada.

El estudio del desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, se ha estudiado en otros países con mayor relevancia, es por esto la pertinencia de este estudio en y desde el Ecuador, para reflexionar y asumir con decisión y compromiso nuestra realidad educativa, esta investigación lleva su atención a la autoevaluación de los actores de estudio, con el fin de buscar nuevos enfoques que ayuden a plantear soluciones y cambios positivos en su desempeño como profesionales de la educación.

La Universidad Técnica Particular de Loja, como gestor de la investigación, presenta gran interés en el tema ya que tiene como perspectiva “Buscar la verdad y formar al hombre a través de los ejercicios de la ciencia para que sirva a la sociedad...”, así con el estudio del desempeño docente de enseñanza aprendizaje en centros educativos del Ecuador, aporta a nivel nacional datos reales que contribuyan a encontrar solución a las problemáticas que atraviesan las instituciones educativas del Ecuador en este ámbito.

La presente investigación servirá como un aporte sustancial para el Centro Infantil Frau Klier Quito/Ecuador, ya que servirá como un referente de la situación actual del plantel permitiéndole a todos los miembros de la comunidad educativa conocer las fortalezas y debilidades de su gestión institucional y el desempeño de sus colaboradores docentes, lo que le permitirá colocar una categorización de la enseñanza impartida en la institución

Para los docentes los resultados de esta investigación es de vital importancia, ya los mismos ayudan para que se practique una auto evaluación y por ende toma de conciencia del desempeño profesional de los mismos, lo que sin duda contribuirá a que las acciones docentes sean más enfocadas y eficientes.

Como profesionales de la Educación la investigación nos ha servido ya que a través del diagnóstico realizado puedo reconocer las virtudes y carencias del desempeño profesional, lo que nos permitirá replantar algunas prácticas y formular nuevas metodologías en la labor como profesionales docentes.

Lo que se refiere a la factibilidad de la presente investigación gracias a la colaboración del Rector y Docentes que facilitaron los permisos para la realización de encuestas y la observación de clases impartidas, existió disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos y metas señaladas, además, los recursos utilizados no fueron mayores, esto motivo en gran medida la ejecución del presenta trabajo.

La presente investigación tiene por objetivo determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis; desempeño que se ha medido en su frecuencia, importancia y conocimiento, a través de esta investigación se logró los objetivos ya que se identificó los aciertos y desaciertos del perfil profesional y desempeño laboral de cinco docentes de los niveles de educación Inicial del centro Infantil “Frau Klier” Quito/Ecuador.

La investigación en el capítulo 1, inicia desglosando teóricamente conceptos básicos y características del desempeño docente, y la gestión educativa, presenta los estándares para evaluar el desempeño docente, además, contribuye con información para el desarrollo de estrategias en cada una de ellas.

Posteriormente, en el capítulo 2, la investigación propone un diseño de investigación donde se destacan los métodos, técnicas, instrumentos, recursos y procedimientos lo cual constituye materia prima del estudio.

En el capítulo 3, se realiza un análisis y discusión de los resultados, donde se puede evaluar de forma concreta el desempeño profesional en los ámbitos estudiados.

Para finalizar, en el capítulo 4, se plantean conclusiones, recomendaciones, una propuesta que ayude a mejorar las debilidades en la práctica docente con el fin superar el desempeño en torno a la problemática encontrada y para finalizar se colocan los anexos.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente.

En el Ecuador la carrera docente se entiende como el ejercicio de la profesión conforme con las Leyes de la materia y sus reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, la permanencia y el ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo, así como la profesionalización y jerarquización de funciones. (Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: UNESCO, 2006)

Muchos autores han hablado sobre el desempeño docente, por lo tanto consideramos importante conocer sus pensamientos e ideas respecto al tema. En el 2006, Gutiérrez afirma que “El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el que realiza las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente”. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto.

Este autor señala que la tarea vital del docente es poder cumplir de manera cabal lo que preparó, de tal manera que todo el conocimiento adquirido lo comparta con los alumnos encargados de su formación. Es importante recalcar también que con la puesta en práctica de su profesión de manera sencilla y eficiente, encontrara en sus estudiantes la respuesta de su esfuerzo, organización y planificación.

Torre (1992) define al desempeño profesional como “El deseo de que las estrategias de aprendizaje formen parte inseparable del proceso de enseñar y aprender requiriendo de un profesor que sepa conjugar, adaptativamente, la enseñanza de los contenidos básicos y de las técnicas en función de las situaciones concretas en las que se encuentra”.

Se habla también de que “la finalidad de la educación deber ser no sólo formar jóvenes con miras a un oficio determinado sino sobre todo capacitarlos para que puedan adaptarse a tareas diferentes y perfeccionarse sin cesar a medida que evolucionan las formas de producción y las condiciones de trabajo; así, la educación debe tender a facilitar la reconversión profesional”. (Educación en un mundo globalizado: UNESCO, 2004-2007).

Según el autor Corona (2000) el desempeño laboral "se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización". Si se toma la idea de este pensador y se lo refiere al docente, se debe recalcar sobre la calidad, eficacia y eficiencia que debe plasmar en sus directos destinatarios, los alumnos.

“Educar para trabajar, trabajar para vivir, vivir para amar y amar para ser felices”. Cueli, (2003)

Si un individuo no se prepara, en definitiva no se educa, de seguro que fracasará en la vida porque no podrá ganarse un salario para vivir. El docente tiene una responsabilidad enorme frente a lo que le han encomendado por su misma profesión. Formará, educará individuos que más tarde puedan surgir con los conocimientos adquiridos en su momento.

Con relación a esto, en nuestro país hay entidades gubernamentales que están atentos y vigilantes del buen desempeño docente. Los supervisores tienen como tarea el lograr en los docentes los niveles más altos de desempeño, con motivaciones para que alcancen sus metas, esto induce a la estimulación y favorece el desarrollo profesional del docente, contribuye al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones y favorece la formación integral de los niños y adolescentes.

Dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral del docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, asociado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo.

Todo esto hace pensar en la necesidad de redefinir las áreas del desempeño docente. En este sentido, la OREALC-UNESCO propone apoyar al desarrollo de una comprensión ampliada de la profesión docente, entendiendo los múltiples factores que inciden en la calidad del desempeño de los maestros. Robalino, (2005).

En la actualidad también se habla de cuidar mucho la calidad del docente y por ello se ha tomado decisiones que han incidido de manera directa en el desempeño docente. Al respecto, también Progre (2006) sostiene que la práctica docente es una práctica social compleja. La problemática de la práctica docente y de la profesión docente no puede resolverse solamente desde una perspectiva pedagógica; su abordaje implica la construcción de un modelo que dé cuenta de estas relaciones intersubjetivas y debe analizarse desde las teorías epistemológicas que subyacen a la concepción de conocimiento Guyot, (1999).

La enseñanza es una primera dimensión de la práctica. Esta dimensión hace referencia a la tarea sustantiva de la docencia, a la tarea específica a partir de la cual se delinea la identidad

de un docente. Entran en juego, básicamente, dos tipos de conocimientos: el conocimiento académico o erudito acerca de la/s disciplina/s a enseñar y el conocimiento didáctico y metodológico para tomar decisiones acerca de cómo enseñar. Requiere que el docente conozca las estructuras conceptuales del campo organizado del saber o disciplina que enseña y las formas de producción y construcción de los conceptos sustantivos de esa disciplina.

“Las condiciones de formación del personal docente deben modificarse a fin de que su misión sea más bien la de educadores que la de especialistas en transmisión de los conocimientos” (Educación en un mundo globalizado: UNESCO, 2004-2007). Entonces, se podría decir que el docente muestra su capacidad de aportar de aprendizajes a sus alumnos de acuerdo a su ética profesional, las generaciones van cambiando es por esto, que el docente con su sabiduría e inteligencia podrá manejar adecuadamente un grupo de trabajo.

Para el desempeño favorable del docente es importante tomar en cuenta, colaborar con su crecimiento; es decir; asistir más continuamente a charlas, capacitaciones que refuercen o ayuden a incrementar sus conocimientos, esto ayudará al docente a tener más seguridad y soltura para con sus estudiantes, y no se puede descartar un salario digno y justo que motive el desempeño docente.

1.1.1. Factores que influyen en el desempeño docente.

Toda actividad humana está vinculada con factores que influyen en su desempeño, la labor de la docencia no está excluida de esto, por eso es importante conocer dichos factores, principalmente los que estén vinculados con nuestro país, y por ende saber que los genera, su grado de transcendencia y los aspectos positivos y negativos que estos puedan generar al desarrollo de las actividades docentes.

Los factores que determina el desempeño docente van desde la formación, capacitaciones, motivación, las relaciones entre los actores educativos, la estructura organizacional y políticas educativas en país.

1.1.2. Formación Inicial y Capacitación del docente.

La formación, profesionalización y capacitación son componentes fundamentales dentro del desempeño docente, porque las construcciones significativas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje equivalen a la influencia y resultado de las mismas; es decir que tener una buena instrucción pedagógica genera estándares de calidad eficientes, que pueden ser medibles en la formación de enseñanzas constructivas.

En Ecuador las variantes de formación docente que resaltan son la presencial y semi presencial, éstas son utilizadas tanto por las propuestas de formación inicial que desarrollan las instituciones pedagógicas, como por los programas de capacitación de docentes en ejercicio de su labor y las propuestas que atienden a nivel superior, además, en la actualidad es de suma importancia que el docente antes de obtener su título como tal, reciba cuatro años de estudio para que salgan bien preparados para compartir los aprendizajes adquiridos.

Entonces, la formación de los docentes debe abarcar las siguientes características, en nivel inicial son determinados como polivalentes y capacitados para desarrollar y promover procesos formativos de calidad para niños y niñas de 0 a 6 años a través de sus potencialidades: diseñar, planificar, orientar, evaluar, investigar, y promover la participación de la familia y la comunidad en la educación.

Para los programas de formación docente inicial, educación básica y superior, el ejemplo es colaborar al desarrollo de la propuesta educativa institucional bajo los principios que inspiran al modelo de desarrollo y mantenimiento de las lenguas indígenas y del castellano como lengua de comunicación nacional. Los programas se amparan en el marco legal que reconoce el uso oficial de las lenguas indígenas en las jurisdicciones en las que exista mayor predominancia de población indígena y el uso del castellano como lengua de comunicación nacional. (Una Didáctica para Hoy: Ministerio de Educación Nacional, 2004)

Entonces la responsabilidad profesional implica el conocimiento actualizado de conceptos científicos y pedagógicos, de investigación educativa, de innovación de estrategias metodológicas y la evaluación con retroalimentación, factores que definitivamente van a influir en el desempeño docente y así cumplir con los requerimientos y demandas de sus funciones “ser de influencia en la sociedad, en la institución educativa, y la relación con sus alumnos.

1.1.3. Motivación.

En psicología y filosofía, motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con el de voluntad y el del interés.

La palabra motivación deriva del latín *motus*, que significa movido, o de *motio*, que significa movimiento. La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

El autor Young (1961) considera a la motivación, más específicamente hablando, como "...el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en proceso y regular el patrón de actividades.

Para el docente es indispensable mantener un buen nivel de motivación ya que uno de los factores que inciden en una educación de calidad es la actitud con la que se imparte la clase, entonces es un factor intrínseco en la labor docente, ya que el conocimiento se tramite no solo con datos sino con actitudes, y eso lo da la motivación adecuada.

Para Montenegro (2003) existen varios factores que influyen en la motivación dentro del desempeño docente, los mismos que son sintetizados a continuación.

Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • En el desempeño docente influyen en el desarrollo efectivo y afectivo para la enseñanza. • Personalidad y tenacidad en el desarrollo de los procesos didácticos
Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Evita que los maestros construyan barreras en sus relaciones. • Ayudan a combinar lo cognitivo, lo afectivo y conductual.
Incentivos y estímulos	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a la auto valoración y actitud para el desempeño laboral. • Contribuye al liderazgo escolar y ético
Cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda al trabajo en equipo, a las buenas relaciones entre autoridades, profesores y sociedad. • Mejora los procesos interactivos en el aula.
Financiero	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de escalafón . • Reconocimiento de calidad y competencia profesional.

Fuente: Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos.

Elaborado por: Cobos, V. (2014)

La motivación es un estado que debemos lograr todos seres humanos, es el sentirse cómodo por completo, aceptando las debilidades, falencias que se puedan tener, está misma motivación es la que permitirá desarrollar las dependencias, soltura y fluidez en su desenvolvimiento, y los factores antes expuestos hacen que los docentes mantengan un buen nivel de motivación y por ende sus habilidades y destrezas expuestas en el aula sean óptimas.

1.1.4. Relación profesor estudiante.

La relación entre el docente y el estudiante es intrínseca, es una relación basada en comunicación adecuada, en confianza, compañerismo, cordialidad y respeto mutuo.

La base de esta relación determinará el conocimiento impartido ya que el maestro es la parte esencial en el aprendizaje de los niños, los buenos criterios, su buena posición y el hecho de siempre tener la certeza de sus pensamientos y decisiones, demostrará espontáneamente el cariño y respeto hacia sus alumnos. Esto ayuda a que el alumno se sienta en un ambiente de confianza y seguridad de manera que pueda desenvolverse espontáneamente.

Santillan, (2003) afirma que “demostrar respeto al alumno/a implica, escucharle, dedicarle tiempo y voluntad de atenderlo personalmente, apoyándole en sus problemas académicos, animándole y guiándole en sus dificultades, o explicándole la materia de forma más comprensible”.

Entonces, es de suma importancia que el maestro obtenga por completo la confianza de sus alumnos, de este modo lograrán un ambiente agradable para todos, el alumno debe sentir apoyo y compañía por parte del maestro, el maestro debe ver la manera adecuada de aconsejarle cuando note bajo su rendimiento o cuando haya errado en algo impartido en clase.

Hargreaves, (1975) afirma que “el profesor ideal es optimista, defiende y acepta al alumno difícil, evita la confrontación... y es capaz de mantenerlos ocupados en un ambiente de cordialidad y cooperación”. Cada maestro tiene cargado todos sus conocimientos pero todos ellos lo imparten de diversas maneras claro sin dejar la ética profesional de lado, se puede practicar muchas maneras de brindar los conocimientos, pero es importante también enseñar valores que ayuden a sus estudiantes en su diario vivir.

La relación entre profesor estudiante, es importante ya que el profesor se constituye una figura referencial a la vida del estudiante, no solo en cuestión del saber, sino también en actuar, es en la relación con el estudiante donde se vincula el conocimiento y la práctica docente.

1.1.5. Relación Familia-Escuela.

Conceptualmente la familia se define como un grupo primario unido fundamentalmente por vínculos consanguíneos y de afecto. Es considerada también como una institución básica y fundamental de la sociedad, orientada y organizada para responder y satisfacer los requerimientos de sus miembros, vinculándolos con el mundo social, posibilitando así la internalización, recreación y perpetuación de la cultura por medio del proceso de socialización.

Mientras que el profesorado “se trata de una profesión que, conforme se estructuraron los sistemas de educación pública, se convirtió en una actividad dependiente de la organización institucional y burocrática del Estado, del sistema educativo y de las mismas escuelas. Esta situación ha hecho que la tarea del docente se encuentre siempre ligada a intereses y compromisos que desde un punto de vista técnico y ético han complicado su labor.” Barriga, (2014)

Si se compara a la escuela con la familia, se observa, como dice el autor Havighurst (1962) “una diferencia fundamental en la forma como ésta cumple su tarea socializadora. Cuando el niño ingresa en la escuela no es ya una personalidad neutral, sin formación previa, que pueda ser modelada en muchas de las diversas formas posibles. No es ya, como lo fue en el momento de nacer, una criatura no socializada y sin experiencia, sin actitudes ni objetivos ni ideas propias”.

Se habla que de la calidad de la familia y de la escuela depende que los niños y niñas aprendan, desde la más temprana edad, el sentido de justicia, la valoración de su dignidad humana y del conocimiento, así como el desarrollo de actitudes asertivas frente a todo tipo de abusos contra las personas. De ambas agencias también dependerá, en gran medida, que los niños desarrollen hábitos alimenticios adecuados, valoren la salud física y mental, aprendan a rechazar conductas indeseables y aprendan a valorar y cuidar el patrimonio cultural.

Es en la familia y en la escuela donde el individuo en su más temprana edad, aprende a respetar la diversidad política, religiosa, racial y de género, así como a contribuir en la construcción progresiva de los cimientos de una sociedad cuidadosa de las personas y de su medio ambiente. En fin, es en la familia y en la escuela donde podemos aprender a valorar a la familia y a la escuela, y asumirlas como dos espacios necesarios para el desarrollo armónico de las personas.

La relación familia-escuela es de suma importancia ya que el desenvolvimiento en esta es un trabajo en conjunto maestro-padres-alumnos, lo cual permitirá tener un contacto frecuente y mutuo que satisfacer las preguntas y respuestas que se necesiten saber.

1.1.6. Organización Institucional.

Organizar una acción o un trabajo, es dotar de una estructura, de una constitución, de una manera de funcionar. Así, organizar el trabajo es, orden, cambio y reforma, es el principio activo que mantiene y transforma la dinámica de las interacciones; es la parte del trabajo que posibilita el mismo, que hace que “recaiga sobre sí mismo” que sea autónomo, pero también le pone límite en sus ambiciones. La Organización del trabajo es una construcción social, es el resultado de otra tarea que afecta al sistema relacional, es decir llenar de una estructura, de una constitución y de un modo de funcionamiento.

Mayntz, 2008: nos explicita los elementos comunes de las organizaciones: en primer lugar se trata de formaciones sociales, de totalidades articuladas, con un círculo precisable de miembros, y una diferencia interna de funciones. En segundo lugar, tienen en común el estar orientadas de una manera consciente hacia fines y objetivos específicos. En tercer lugar, tienen en común el estar configuradas racionalmente, al menos en su intención, con vistas al cumplimiento de estos fines u objetivos.

A partir de estas premisas, intentaremos exponer definiciones que se alinean con la Organización Institucional Escolar:

“La coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común, a través de la división del trabajo y funciones y de una jerarquía de autoridad y responsabilidad”. Schein, (2014)

Entonces, “Centrarse en el aprendizaje es reconocer la diversidad de sujetos, de saberes, de prácticas, el derecho a recibir, en la heterogeneidad que crea, que define al conocimiento como bien común, a la escuela como generadora de valores y sentidos colectivos, al curriculum como investigación y al docente como orientador y guía”. Romero, (2014).

Las organizaciones escolares formales se caracterizan por estar basadas en ciertos principios: especialización de tareas, cadena de mando, unidad de dirección, racionalidad, etc. Etzioni define la organización como: “unidad social que ha sido creada con la intención de alcanzar metas específicas: cooperativas, empresas, hospitales, iglesias, prisiones, escuelas...” Scott se destaca por organización “Un colectivo sistemático, un conjunto que ha sido creado para alcanzar objetivos relativamente específicos sobre una base continua.”

Dentro de las instituciones educativas “organizar es agrupar actividades necesarias para alcanzar ciertos objetivos, asignar a cada grupo de administrador con la autoridad necesaria para supervisarlos y coordinar un sentido horizontal y vertical de toda la estructura”. Koontz y O’Donnell, (2004-2007)

La Organización Institucional, no es más que el desarrollo de diversas áreas, en una Institución educativa todos deben estar siempre de acuerdo, aquellas personas que involucran el entorno desde esta Organización, muchas veces dentro de la Organización también implica aquellas partes de su estructura que entren a un censo para adecuarlas de la mejor manera.

La participación de la comunidad escolar en el desarrollo y avance de una Organización Institucional es de suma importancia, ya que, todos nos vemos inmersos en las decisiones positivas o negativas que se tomen, porque de una u otra manera nos beneficiará o perjudicará a todos.

1.1.7. Políticas Educativas.

La Constitución vigente en el Ecuador marcó un ítem importante en el artículo 26, al considerar a la educación y formación como procesos integrales para mejorar las capacidades de la población e incrementar sus posibilidades de movilidad social, por ende afirma “la educación es un derecho de todas las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable de Estado. Constituye un área prioritaria de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir, las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

Además, de las reformas planteadas en la Constitución, se plantea el Plan Nacional para el Buen Vivir (2009-2013), donde se abordan temas que van desde la nutrición pasando por la educación misma, el disfrute de la cultura y deporte. Los logros según el Plan nacional son visibles en “una mejora sustancial de acceso a la educación, una disminución de índice de analfabetismo, la mejora de la calidad de la educación superior, mayor investigación, entre otros”.

Apunta al establecimiento de una formación integral para alcanzar la sociedad socialista del conocimiento y al salto de una economía de recursos... precisa sus esfuerzos en garantizar el derecho a la educación a todos, en condiciones de calidad y equidad ubicando en el centro al ser humano y al territorio, en fortalecer el rol del conocimiento promoviendo la investigación científica y tecnológica responsable con la sociedad y con la naturaleza, anhela la construcción de un conocimiento emancipador, ampliar la cobertura y superaremos la calidad en todos los niveles educativos y fortalecer la investigación para la innovación científica y tecnológico. Plan Nacional para El Buen Vivir, objetivo 4, (2009-2013)

Este Plan decenal, organiza todos los lineamientos a nivel de educación en nuestro país, además nos ubica como uno de los países pioneros en calidad educativa, ya que el sistema nacional de educación integra 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.” Inclusión y Equidad, Régimen del Buen Vivir.

Estas ocho políticas constituyen entonces el camino trazado para conseguir excelencia educativa, las mismas que están sintetizadas a continuación.

<p>Política 1 Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • OBJETIVO: Brindar educación infantil para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad. • METAS: Hasta el 2015 el nivel de educación Infantil del MEC contará con el 100% del personal profesional, capacitado y con óptimos perfiles de desempeño. • Del 2008-2015, se dotará de infraestructura, equipamiento y material didáctico a 3.700 centros.
<p>Política 2 Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • OBJETIVO: Brindar educación de calidad, inclusiva y con equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos activos capaces de preservar el medio natural y cultural, lingüístico, sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica con enfoque de derechos. • METAS: Universalización de la educación básica, Mejoramiento de la retención escolar para alcanzar al menos el 75% de la tasa de salida.
<p>Política 3 Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • OBJETIVO: Formar a los jóvenes con competencias que le permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano. • METAS: Construcción e implementación del nuevo modelo educativo para el bachillerato general y técnico, en articulación con la educación básica y superior, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente, con enfoque de derechos.
<p>Política 4 Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • OBJETIVO: Garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación alternativa, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la equidad de género, la identidad pluricultural y multiétnica y la conservación de la naturaleza, el manejo sustentable de los recursos naturales y la energía. • META: Reordenamiento y reformulación del bachillerato alternativo en modalidades presencial, a distancia y telesecundaria.
<p>Política 5 Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • OBJETIVO: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico. • METAS: Desarrollo integral: Equidad y equilibrio regional, Acuerdo y concertación: planificación participativa y libre acceso a la información, Descentralización y desconcentración: cooperación interinstitucional con gobiernos seccionales; mejoramiento de la capacidad de gestión de niveles desconcentrados del MEC.
<p>Política 6 Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • OBJETIVOS: Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas. • METAS: Construcción e implementación del sistema nacional de evaluación (medición de logros académicos, evaluación de la gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades establecidos en el sistema), Difusión y desarrollo cultural para la educación.
<p>Política 7 Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • OBJETIVO: Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación. • METAS: Nuevo sistema de formación inicial, Nuevo sistema de desarrollo profesional.
<p>Política 8 Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • OBJETIVO: Garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo. • META: Formulación y aprobación de la ley de financiamiento de la educación hasta diciembre de 2006, a partir del 2007 incrementos anuales del 0.5% del PIB en el sector educación.

Las Políticas educativas, no solo son marcos legales. Pueden también suponer la disertación de ideas, pretensiones y valores poco a poco, ya que, se convierte en una manera inevitable de pensar. Estas ya son consideradas una política que hace interactuar ideas favorables al estado ecuatoriano.

1.1.8. Características del desempeño docente.

Ante sociedades con cambios tan dinámicos como los que se viven actualmente y ante los retos que el contexto mundial plantea, las prácticas educativas no pueden permanecer estáticas, sin responder a las nuevas demandas sociales.

El cambio es el signo de estos tiempos y ha llevado a las sociedades a adquirir características y rasgos inéditos; la mayoría de las transformaciones que definen a la sociedad de hoy se vienen gestando desde la segunda mitad del siglo pasado, quizá antes, pero es ahora que su impacto conduce a cuestionarse dónde y qué se debe transformar en la educación, para responder a las demandas generadas.

“Una persona con autoridad influye en la actividad o comportamiento de otro individuo o de un grupo. Sin embargo, una persona puede contar con esta influencia sin tener autoridad, esto es, no tiene ningún derecho oficial o legal a ordenar o imponer una acción a otros. Decimos que esa persona posee poder”. (Terry y Franklin, 2003)

Destacar cuáles son los cambios que más afectan a las sociedades no es tarea sencilla, aún entre los estudiosos del tema no hay acuerdo, se sigue la propuesta de Shackman, Ya-Lin Liu & Wang; (2004), los cuales destacan los efectos provocados por la globalización, las transformaciones de origen político, los cambios demográficos, las transformaciones económicas, las referidas a pobreza e inequidad y los cambios sociales. Es evidente que los mismos se traslapan, y unos pueden quedar contenidos dentro de otra clasificación, pero los autores los distinguen por su impacto en las formas de vida en las diferentes sociedades. Ineludible, por otra parte, es tratar los efectos de transformaciones en áreas como la tecnología, la ciencia, el campo laboral, etc.

Aparte de los cambios que se pueden llamar sistémicos, las prácticas educativas se ven afectadas por otro tipo de transformaciones que, sin afectar a la sociedad en su conjunto, impactan o deberían de impactar en la manera de actuar de los profesionales de la educación, por ejemplo lo experimentado en los sistemas educativos: reformas educativas, innovaciones en las prácticas, evolución en las concepciones científicas, etc. “La autoridad de aquellos administradores directamente responsables, a todo lo largo de la cadena de mando, para alcanzar las metas organizacionales”. (Stoner y Freeman, 2009)

“Estas características de la sociedad del conocimiento, la convierten también en la sociedad de las contradicciones, donde cohabitan democracia y totalitarismo, lo global y lo local, individualismo y cultura de masas, racionalismo y fanatismo y tecnología y humanismo” (Benavente, 2006).

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.

El docente “es una persona reconocida por todos como más eficiente para ejercer sobre los demás individuos de una comunidad cierta influencia, mediante estímulos adecuados que conducen a la ejecución de los propósitos del grupo”. (Prieto, 2009)

Aceptar de manera comprensiva al otro, lo cual se refleja en el trato respetuoso e inclusivo, empático, sensible, basado en la comunicación y el diálogo, con el fin de promover el desarrollo humano a plenitud. Directivos y docentes deben encontrar estrategias de cómo lograr los mejores resultados en educación.

1.1.9. Desafíos del Desempeño Docente.

En el caso del Ecuador, se ha desarrollado estándares de calidad educativa, dentro del Ministerio, donde también constan los desafíos del desempeño docente que se identifican como muy importantes dados los objetivos del país que se señalan en la Constitución y la Ley de Educación, se han señalado como elementos importantes a considerar los siguientes:

- Preparación. Conocer el área de saber que enseña y saber cómo enseñar la asignatura.
- Prácticas relacionadas a los estudiantes. Diseñar clases efectivas que se organizan en unidades coherentes aprendizaje, planificar para hacer un uso efectivo del tiempo, seleccionar y utilizar recursos, equipos y materiales de manera apropiada, establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, monitorear el progreso y logro de los estudiantes, celebrar el progreso y logro de los estudiantes, asegurar adecuadas experiencias de aprendizaje o asegurar que los estudiantes aprendan de manera activa e interactiva.
- Guiar. El desarrollo de hábitos de estudio que favorecen una mejor comprensión (por ejemplo, análisis de diferencias y similitudes, experimentos o trabajos de campo, toma de notas e identificación de los propios errores)
- Asegurar que los estudiantes generen y pongan a prueba.
- Motivar e involucrar a los estudiantes.
- Establecer, utilizar y mantener reglas y procedimientos de clase que aseguren un ambiente propicio para el aprendizaje.
- Establecer y mantener buenas relaciones con los estudiantes (por ejemplo, considerar los intereses de los estudiantes y personalizar las actividades de aprendizaje)
- Mantener y comunicar altas expectativas para todos los estudiantes prácticas relacionadas a la comunidad educativa.
- Realizar investigación, desarrollar prácticas, ideas, métodos y materiales nuevos, y compartirlos con todo el sistema.
- Tomar acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que estén en contra de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- Promover y reforzar prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.
- Promover actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.

- Trabajar en colaboración con las familias y la comunidad involucrándolos productivamente a las actividades del aula y de la institución. (Ministerio de educación, Estándares de calidad educativa, 2011).

Con esta premisa, se podría decir que los docentes deben tener vocación para enseñar. “La vocación es el llamado a cumplir una necesidad pero no es el cumplimiento; el cumplimiento es la profesión. La vocación es un toque de clarín que cada quien oye y siente a su manera.

La vocación es un impulso, una urgencia, una necesidad insatisfecha; la satisfacción de esa necesidad es la profesión”.(Cueli, 2007-2009).

Atendiendo a la idea de desarrollo profesional, el proceso de formación se define como un continuo orientado a las necesidades diferentes que se suceden en distintas etapas de la vida con experiencia. Se distingue entre la formación profesional inicial (o estudios de pregrado) y el desarrollo profesional durante un continuo que se define como la carrera docente.

Dentro del desafío del desempeño docente está el desarrollo profesional, la relación que se da entre la familia, la escuela y la comunidad y la fundamentación teórica de la misma práctica docente.

1.1.10. Desarrollo Profesional.

El modelo de estándares del desempeño docente del Ministerio de Educación en el Ecuador (2012) está compuesto de cuatro descripciones generales que son necesarias para el desarrollo profesional que son:

1. **Dominio disciplinar y curricular.**- Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar: (1) dominar el área del saber que enseña, (2) comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y (3) comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.

2. **Gestión del aprendizaje.-** Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza: (1) planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje, (2) crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, (3) interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y (4) evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes
3. **Desarrollo profesional.-** Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional: (1) mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, (2) colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y (3) reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.
4. **Compromiso ético.-** Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional: (1) mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, (2) colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y (3) reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

En los contextos educativos actuales, marcados por la implementación de reformas a gran escala, la oferta de programas de desarrollo profesional de alta calidad para los docentes en servicio es un imperativo. Ya que un docente preparado, es factor esencial de la calidad educativa y por lo tanto los docentes deben estar a la altura de los desafíos que les plantea la reforma.

Con las leyes puestas en vigencia se plantea la necesidad de dejar atrás modelos que suponen que el aprendizaje docente es un evento en el cual se entregan prescripciones para el desempeño pedagógico.

Las nuevas tendencias entienden el aprender a enseñar como un proceso que se implementa en establecimientos educacionales que generan las condiciones para que los docentes reflexionen e indaguen acerca de sus prácticas pedagógicas, para ir construyendo, nuevos modelos pedagógicos, dentro de este pensamiento vale recalcar que “el momento fundamental en la formación permanente de los profesores es el de la reflexión crítica sobre la práctica. Es pensando críticamente la práctica de hoy o la de ayer como se puede mejorar la próxima” (Freire, 1996).

Esta orientación socio constructivista de la propuesta pedagógica en el Ecuador reforma el papel del docente, ya que pasa de ser la “persona que posee y transmite el conocimiento hacia una persona que crea ambientes para el aprendizaje de manera que los estudiantes puedan construir su propia comprensión de la materia a estudiar, el papel de las personas que planifican e implementan una actividad para el aprendizaje docente cambia en igual sentido. El rol de los participantes también cambia ya que dejan de ser “objetos” de perfeccionamiento, pasando a ser sujetos que construyen activamente nuevas comprensiones en colaboración con sus pares”. (Salas 2000).

En definitiva en el ámbito de desempeño docente nuestro país está dando grandes e importantes desafíos en torno a la calidad de formación del docente, considero que las cuatro descripciones planteadas por el ministerio son integrales ya que abarcan el pensamiento crítico-analítico y pensamiento ético-social, cualidades que hacen del docente un profesional efectivo, tal como lo plantea Salas.

1.1.11. Relación Familia Escuela Comunidad.

Familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes.

La educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones expectativas; al mismo tiempo requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en nuestros principales aliados.

“Considero que la familia ha influido siempre, en todos los tiempos y lugares, en las formación moral de las generaciones jóvenes, y que esa influencia ha sido muy poderosa, determinante, en grado mucho mayor que él ha podido y puede alcanzar la influencia en la escuela”. Leiva, (2006-2011). Entonces la familia es el vehículo mediador en la relación del niño con el entorno y la comunidad.

Es por eso que la educación necesita el dialogo entre estos factores para buscar puntos de correlacionados que ayuden a su buena comunicación e interrelación.

Resulta primordial la labor educativa de la familia, es indudablemente factor principal para el logro de una identidad y personalidad plenas. La tarea es la adecuada socialización familiar, contextual y escolar. Sirviendo esta de base para una comunicación formativa entre padres y maestros, y así de esta manera coadyuvar al logro de una educación pertinente y eficaz al momento socio-histórico-cultural actual.

La comunicación docente-padre, deberá estar presente no únicamente con un enfoque protocolario, sino desde una perspectiva pedagógica y didáctica, que propugne por la adquisición de conocimientos y habilidades a favor de los alumnos.

1.1.12. Fundamentación Teórica de la Práctica Docente.

Hablar de práctica docente, lleva a pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual.

Entonces la fundamentación de la práctica docente constituye “Un conjunto de actividades teóricas y prácticas pero sin un paradigma generalmente aceptado, con gran variedad de modelos y donde se aprecian distintas modalidades y formas, consideradas como idóneas para evaluar”. (Wortman, 2009).

Sin embargo “la fundamentación teórica no debe representar de manera absoluta una práctica docente, más bien debe ayudarnos a corregir posibles errores, potenciar nuestros aciertos y tomar decisiones coherentes ante situaciones educativas.” (Soler, 2002).

La fundamentación teórica es la que sostiene la práctica docente por eso deber seguir los lineamientos básicos para su elaboración como son: “estructurar conocimientos del tema propuesto, tener la capacidad de transmitir ideas y adaptarlas a las necesidades de los alumnos, ser coherente con los fundamentos teóricos, tener una actitud orientada a la investigación, ser reflexivo y crítico, saber establecer conclusiones y recomendaciones de las conocimos impartidos”. (Gonzales, 2000).

La teoría regula todo proceso educativo, incluyendo la planificación y la estructura de la clase, sin embargo muchos autores afirman que la fundamentación teórica es importante pero no constituye el cien por ciento del proceso de enseñanza, ya que existen otros factores de comunicación y liderazgo que complementan la calidad educativa.

En recopilación se puede afirmar que la práctica docente es la parte modular de desarrollo educativo, el mismo que está en las manos del docente, ya que es el encargado de poseer la información, planificarla y trasmitirla, y es por esto la importancia de realizar periódicamente evoluciones de desempeño profesional en las instituciones educativas que les den un marco de calidad y rendimiento.

1. 2. Gestión educativa.

Botero (2007) afirma que “la gestión educativa como disciplina es realmente joven, su evolución data de los setenta en el Reino Unido y de los ochenta en América Latina”, años más tarde el investigador chileno Juan Casassus (2000) desarrolla el tema exponiendo que “el desarrollo de la gestión educativa se encuentra en una etapa dinámica, en medio de debates fundamentales, debates que sintetizan dos posturas. Primero la visión tecno- linear- racionalista, y la visión emotivo- no linear- holístico”.

El autor expone que en la actualidad la educación se está innovado siendo la práctica emotivo- no linear- holístico, el más adecuada y con mejor éxito.

La educación actual no pone énfasis en los recursos sino en aquellas prácticas conectadas con la educación popular, sustentadas en la comunicación y las visiones compartidas, por eso afirma el autor que en América Latina se está buscando este tipo de procesos de enseñanza. Generando así una buena misión institucional donde cada uno de los actores educativos produzca un buen clima escolar y una buena gestión generando avances de alto rendimiento.

1.2.1. Definiciones de Gestión Educativa.

Varios autores han tratado el término de Gestión Educativa, la que se caracteriza fundamentalmente por enfocar de manera amplia las posibilidades reales de una institución, en el sentido de resolver situaciones o el de alcanzar un propósito en cuestión. Se afirma que esta gestión constituye la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. He aquí algunas definiciones al respecto:

Casassus (2000), dice que: “la gestión educativa trata de la acción humana, por ello, la definición que se dé a la gestión está siempre sustentada en una teoría- explícita o implícita- de la acción humana”. Es por eso que el autor la discierne como una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, el sistema, la estrategia, el estilo, la gente y los objetivos de la organización...

Aguerrondo (1996), manifiesta que “la gestión educativa ha sido tradicionalmente un aspecto residual del quehacer institucional dentro de la escuela”.

En un ambiente más panorámico, en Colombia se define la gestión escolar como un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales. (Evaluación de Competencias Educativas y Aprendizajes: Decreto 2888 de 2007 Artículo 6)

Mientras que en Ecuador, se ha desarrollado un nuevo modelo de Gestión Educativa (NMGE) que plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con una educación de calidad y calidez, atendiendo las realidades locales y culturales.

Es por eso que dentro de los estándares de calidad se ve la importancia de la gestión cuyo fin es ayudar a “establecer la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo. Dentro de esto se espera que los agentes educativos sepan: analizar las situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás; y, sepan negociar para llegar a acuerdos. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios”. (Ministerio de educación, Estándares de calidad educativa, 2012).

Con estas consideraciones podemos establecer la innovación que se está dando en nuestro país, tomando la idea de una disciplina que involucra la acción e interacción humana, y además se evidencia la importancia que tiene la gestión escolar para el mejoramiento de la calidad en el país, la misma que radica en el fortalecimiento de las secretarías de educación y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico, para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes.

1.2.2. Características de la Gestión.

Existen varias condiciones y consideraciones que ayuden a establecer un ambiente equilibrado y equitativo que garantice aprendizajes significativos, que involucra crecimiento personal, grupal e institucional.

En el Ecuador la gestión educativa plantea varias características que cumplan los estándares propuestos en el Ministerio de Educación, los mismos especificados a continuación:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos,
- Las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;

- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

La gestión educativa en este contexto cumple características inclusivas, participativas y reflexivas.

Considerando a la Inclusión como una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, contar, aceptar y acoger las necesidades de otros, pero también es un proceso inacabado y continuo; se trata de una práctica que parte de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo.

La inclusión es posible, sólo si se reconoce la diversidad. Las diferencias entre las personas varían según la situación socioeconómica, la lengua, la cultura, la religión, el sexo, la discapacidad, la región y otros aspectos que denotan la multiculturalidad.

Es participativa porque reúne las condiciones entre todos los protagonistas del suceso educativo para concluir en beneficio de la institución. Es la comunidad que es participativa consigo mismo entre sus miembros para encaminar todos los propósitos planteados que converjan a alcanzar el bien común de todos.

Es reflexiva porque sugiere el espacio de reflexión en la acción; es decir, la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia, para asegurar el alcance de los propósitos planteados. La reflexión no es un proceso de evaluación normal, pero sí un modo de observar críticamente el quehacer cotidiano.

Y por último, se fomenta la participación social en los procesos de desarrollo social, entre ellos la educación, resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos. (Ministerio de Educación, Estándares de calidad educativa, 2012)

Fullan, (1993) sintetiza de alguna forma “los docentes tienen el honor ser simultáneamente, el peor problema y la mejor solución”, ya que como docentes ocupamos un lugar de privilegio en las políticas educativas del gobierno, entonces el éxito o los fracasos de los lineamientos a nivel nacional están marcados por nuestro desempeño como profesionales en la educación.

1.2.3. Tipos de Gestión.

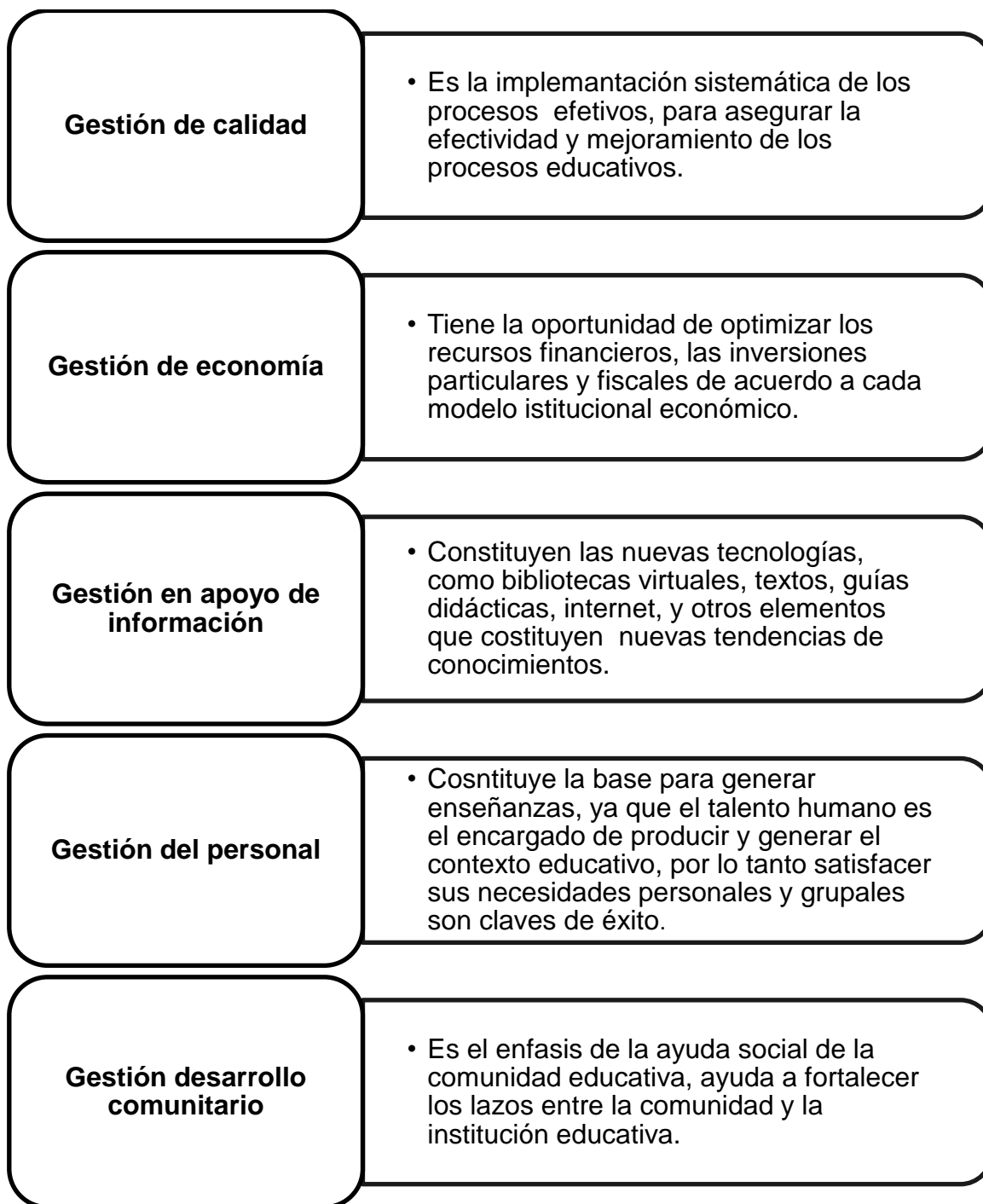
En el Ecuador en Ministerio de Educación, ha establecido varias políticas que ayuden como directrices en el ámbito de gestión educativa, las mismas que están resumidas a continuación. (Ministerio de Educación 2010).

Ciertos autores apuntan que la gestión educativa se compone de tres dimensiones o ámbitos: pedagógica-didáctica, administrativa y socio-humanística o comunitaria. El principio base de este proceso es la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados. Viene al caso que las dimensiones o ámbitos son entendidos como áreas de intervención de la Gestión Educativa, y en donde se pueden agrupar tareas de naturaleza homogénea y comprenden lo curricular, lo administrativo, el gobierno institucional, servicios y recursos humanos.

Otros autores sostienen que la Gestión Educativa en el ámbito institucional se concretiza en cuatro niveles, dimensiones, ámbitos, o áreas: área de gestión directiva; área de gestión pedagógica y académica; área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa-financiera.

Casassus (2000) argumenta que, “en la gestión se puede identificar una secuencia de marcos conceptuales, técnicos e instrumentales que han ido orientando el cambio institucional. Estos modelos son: el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico institucional, la calidad total, reingeniería y comunicacional”

En el Ecuador en Ministerio de Educación, ha establecido varias políticas que ayuden como directrices en el ámbito de gestión educativa, las mismas que están resumidas a continuación. (Ministerio de Educación 2010).



Fuente: Ministerio de Educación Ecuador. Modelo Nacional de apoyo y seguimiento a la Gestión Educativa. 2013

Elaborado por: Cobos, V. (2014)

En fin, las gestiones pedagógicas ayudan con los modelos de gestión educativa, y es en este punto donde los docentes y administrativos deben estar dispuestos a nuevos desafíos y metas de tal manera que se genere una gestión de calidad en educación.

1.2.4. Ámbitos de Gestión Docente.

De acuerdo a estándares de calidad educativa en los ámbitos de gestión docente; en el Ecuador un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes, y contribuye mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos.

Así, también los estándares del profesional docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben generar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad.

- El docente se mantiene actualizado respecto a los avances en la enseñanza de su área del saber.
- El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.
- El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.
- El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de sus estudiantes.
- El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del buen vivir.
- El docente se compromete en el desarrollo de la comunidad. (Función ejecutiva, 2001)

El propósito de los estándares de desempeño profesional docentes “es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.” (Ministerio de Educación, Estándares de calidad educativa, 2012).

1.2.5. Ámbito de la Gestión Legal.

Toda organización social posee un andamiaje jurídico que regula los derechos y deberes, en las relaciones entre sus diferentes miembros. Este contexto jurídico e institucional parte desde la Constitución, la ley, los decretos, las ordenanzas y los acuerdos, hasta los reglamentos y las resoluciones, y se expresa en forma prohibitiva o permisiva. De ahí que los analistas al comenzar los procesos de formulación deben identificar con notable rigor el ámbito institucional y legal sobre el cual operará el proyecto en sus diferentes fases.

En el Ecuador el ámbito de gestión legal se reúne en varias directrices legales entre ellas las más importantes están los reglamentos de la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) que rige los parámetros legales de la educación en el Ecuador, el SUMAK KAWSAY (El buen vivir) que constituye el eje rector de todos los aprendizajes, cuyo eje principal es la educación de valores, con los mismos derechos para cada habitante.

La LOEI, en el capítulo cuarto, artículo 10, expresa los deberes y obligaciones de los docentes, expuestos a continuación:

Derechos	Obligaciones
<ul style="list-style-type: none"> a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico, b. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes, c. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley; d. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos; e. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones; f. Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño; 	<ul style="list-style-type: none"> a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación; b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos; d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes; e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa; f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa; g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y

<p>g. Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano;</p> <p>h. Ser tratados sin discriminación;</p> <p>i. Participar en el gobierno escolar al que pertenecen;</p> <p>j. Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;</p> <p>k. Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;</p> <p>l. Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente.</p>	<p>sus Reglamentos;</p> <p>h. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades;</p> <p>i. Procurar una formación académica continua y permanente;</p> <p>j. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad;</p> <p>k. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;</p> <p>l. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad;</p> <p>m. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos y,</p> <p>n. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.</p>
--	--

Fuente: Ley Orgánica de Educación Intercultural. Ministerio de Educación.

Elaborado por: Cobos, V. (2014)

Estas estipulaciones “permitan orientar las acciones de todos los componentes del sistema educativo y sus integrantes, como garantía para asegurar el Buen Vivir en las nuevas generaciones” (Riofrío, 2014).

Además, el conocimiento integral del ámbito legal, fomenta la buena práctica de la educación, por lo tanto, “los docentes desde distintos roles y funciones no puede reducirse a una actividad de análisis técnico, sino que involucra un compromiso ético, social y legal” (García, 1995).

1.2.6. **Ámbito de la Gestión del Aprendizaje.**

A la escuela se le exige hoy formar a sus alumnos en y para la vida; su papel junto con el de los padres es formar a las nuevas generaciones pero a la escuela se le ubica en un contexto de transformaciones tecnológicas y económicas, con procesos que se extienden a todas las etapas de la vida. Se le exige formar en los valores de colaboración, solidaridad, tolerancia, aceptación y convivencia. “el desempeño de los docentes, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, se concreta en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje.” (Colectivo de autores del ICCP, 2007).

Entonces de acuerdo con Caballero (2012) el ámbito de gestión del aprendizaje “refleja el quehacer educacional de los educadores, que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad de conocimiento, bajo la óptima crítica-reflexiva que permita al estudiante insertarse en una sociedad eficiente”.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2010) afirma que la gestión de aprendizaje “... orienta al maestro en el uso de los materiales y recursos didácticos para el proceso de inter-aprendizaje, motivándolo al estudiante en la corresponsabilidad de su aprendizaje.” Tomando en cuenta los siguientes ámbitos:

- Especificar los conocimientos que los estudiantes deberán aprender, por área y por año.
- Ofrecer orientaciones metodológicas variables para la enseñanza y aprendizaje.
- Formular indicadores esenciales de evaluación que permitan comprobar el conocimiento de los estudiantes.
- Promover un proceso educativo inclusivo, fortaleciendo la formación de una ciudadanía de Buen vivir, en el contexto de una sociedad pluricultural e intercultural. (Educación, 2010)

Es en este punto donde el papel del docente es fundamental ya que está en sus manos buscar y emplear estrategias que motiven al estudiante a desarrollar su potencial creativo, analítico y reflexivo, facilitando el proceso de aprendizaje, ya que, “las actividades de enseñanza es el recurso didáctico que sirve para concretar un momento de la unidad didáctica o parte el método en la realización del aprendizaje” (Carrasco, 2004)

Entonces, en esta disyuntiva se plantea que “el docente es quien transmite los conocimientos a los alumnos, y para hacerlo, se apoya en medios, técnicas y herramientas, convirtiéndose en un facilitador, guía o enlace entre el conocimiento y los alumnos, logrando un proceso de interacción, comúnmente conocido como proceso enseñanza-aprendizaje”. (Müñch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., 2012).

La gestión de aprendizaje es vital en desarrollo educacional de los estudiantes, por eso es importante que los docentes vean como relevantes cada uno de lo expuesto anteriormente, ya que la ejecución de estos ayuda no solo al mejoramiento personal de docente, sino, que contribuye a una educación efectiva de los alumnos.

1.2.7. Ámbito de la Gestión de Planificación.

La Planificación y la Organización son procesos no evadibles o fijos que hacen posible la existencia y funcionamiento exitoso de una empresa, organización o institución. Ambos términos conducen a poner cada actividad en su sitio de una manera dinámica que puede cumplir distintas finalidades; lo que indica que los mismos están altamente correlacionados.

La Planificación implica metas, objetivos, estrategias y planes; elementos que, posteriormente, son reflejados mediante la Organización en la estructura de la institución. En educación, estos dos aspectos tienen un uso muy amplio puesto que una misma institución, como el Ministerio de Educación, los aplica a nivel nacional, regional, local y de aula, descansando en ambos términos el éxito de la calidad educativa a cualquier nivel.

La planificación en el ámbito educativo data de la década del 40, y surgió como una de las principales contribuciones al crecimiento económico, al desarrollo social y cultural, por lo que se consideró que una planificación de la educación fundamentada en la racionalidad y en la objetividad de las acciones era suficiente para lograr grandes cambios en la educación de los países.

En el currículo de Educación General Básica, del Ministerio de Educación (2010) se estipula lo siguiente “Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación curricular de sus clases y tareas de aprendizaje. Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se aplicarán de forma progresiva y secuencial los conocimientos, con diversos niveles de integración y complejidad”.

La Planificación escolar, al igual que la Gestión, se realiza en todos los ámbitos o áreas del centro educativo: área Directiva, área Pedagógica/académica, área Comunitaria y área Administrativa/financiera. Y todos estos planes se conjuntan en el instrumento final escolar denominado Plan Operativo Anual o Plan General Anual Institucional. Entre las planificaciones e instrumentos más relevantes del centro escolar están:

- Plan Operativo Anual o Plan General Anual (POA)
- Plan Anual de Acción (PAA)
- Proyecto Educativo de Centro o Proyecto Educativo Institucional (PEC o PEI)
- Proyecto Curricular de Centro (PCC)
- Planificaciones de aula (normalizaciones, planes de clase, etc.)

A criterio del autor Cortes Lutz (2002), la planificación se convierte en una herramienta que sirve de hoja de ruta al sistema educativo, a la vez que se inserta plenamente de manera informada en las necesidades de la comunidad escolar, permitiendo que la Educación se convierta en un poderoso instrumento de movilidad social.

En el ámbito de gestión docente, la planificación “está relacionada con las formas con que el docente realiza los procesos de enseñanzas, cómo asume el currículo y lo traduce en una planificación didáctica, cómo lo evalúa y, además, la manera de interactuar con sus alumnos y con los padres de familia, para garantizar el aprendizaje” (Herrera, 2010).

De acuerdo con los estándares de calidad educativa en el ámbito de gestión escolar, el ítem planificación estratégica considera los siguientes procesos:

- Diseño del PEI en colaboración de toda la entidad educativa.
- Autoevaluación institucional.

- Desarrollo de los planes de mejora, con las autoridades y el comité de autoevaluación, a partir de los resultados de la evaluación institucional. .” (Ministerio de Educación, Estándares de calidad educativa, 2011).

“La Planificación del currículo debe permitir identificar los elementos que lo constituyen, establecer sus relaciones mutuas, indicar los principios de la organización y los requisitos de la misma y su forma de administrarse” (Lanfrancesco, 2004),

Entonces, la Planificación en toda Gestión Educativa es de suma importancia, ya que, es el sustento primordial de todo aquello que se realizó, se realiza y se realizará teniendo en cuenta las necesidades de los alumnos en cuanto al aprendizaje y aquello que falte acoplar o incorporar en la Institución Educativa.

1.2.8. Ámbito de la Gestión del Liderazgo y la Comunicación.

“El líder enfrenta el reto cotidiano de desarrollar habilidades para conducir el cambio y a la vez influir en su rumbo, dirección y amplitud. Algunos lo han logrado, otros, simplemente lo han dejado pasar y otros ahora ocupan el lugar. Los líderes son pioneros por naturaleza, se atreven a salir de lo convencional y buscan nuevas formas de hacer las cosas. Esta práctica la realizan mediante dos compromisos: la búsqueda de oportunidades y la toma de decisiones.” (Aguado,1998)

En el Ecuador en los estándares del desempeño docente y directivo se busca y promueve directivos de calidad que busquen contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Además, los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo. (Ministerio de Educación, Estándares de calidad educativa, 2012).

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente que cumpla con características innatas de liderazgo y comunicación ya que “Todo directivo y ejecutivo debe ser, además, un líder social”. (Peter Drucker, 2008)

Un líder necesita de desarrollar con eficacia un proceso de comunicación en la organización. Es importante la comunicación 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. Es consubstancial a la empresa e imprescindible para su buen funcionamiento pues, desempeña un papel de primordial importancia en la creación, mantenimiento y cambio en la cultura e identidad corporativa.

Así lo confirma el autor quien señala “todo líder, para poner en práctica su liderazgo, debe cumplir con las siguientes cualidades o características de personalidad: Amor a la educación, vocación de servicio, creatividad. Visión de futuro, optimismo y sinceridad, justicia y lealtad”. (Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., 2012: 150).

La comunicación organizacional desempeña un papel de primordial importancia en la creación, mantenimiento y cambio en la cultura e identidad corporativa de las organizaciones líderes en sus respectivos ramos. La comunicación es importante para obtener un liderazgo efectivo dentro de la organización.

“Que la comunicación resulte adecuada para el logro de los objetivos de una organización determinada es, entonces, una responsabilidad compartida por todos sus integrantes. O, visto desde otra perspectiva, "dado que los problemas de comunicación pueden ser creados por casi cualquiera de los miembros de la organización, todos deben participar de la responsabilidad de evitar o limitar ese tipo de problemas" (Farace et al., 1977:248).

Para ser un líder que forme líderes, el primer requisito es saber escuchar y poder encontrar a las verdaderas personas más allá de las apariencias. Por su parte el aprendiz de líder debe tener la ambición o la convicción de querer llegar a ser un verdadero líder

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la Gestión Docente.

1.3.1. Definiciones de Estrategias.

Una estrategia es, en pocas palabras, un conjunto de acciones que son planificadas de manera tal que contribuyan a lograr un fin u objetivo que nos hemos determinado previamente. Las estrategias no sólo son utilizadas en ámbitos empresariales o a nivel organizacional, los docentes todo el tiempo están pensando estrategias para fines cotidianos, por ejemplo cuando utilizamos tal método de estudio cuando debemos afrontar un examen con apuntes de muchas hojas.

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

La estrategia es el objetivo de la actividad que realiza la dirección de la empresa, que debe perseguir que su organización funcione de manera eficiente, y la mejor manera de que esto ocurra es que no existan conflictos en la misma.

“La palabra estrategia se refiere, etimológicamente, el arte de dirigir las operaciones militares. En la actualidad su significado ha sobrepasado su inicial ámbito militar y se entiende como habilidad o destreza para dirigir un asunto”. (Carrasco, 2008)

Con la formulación de la estrategia, la dirección de la empresa define los objetivos que pretende alcanzar. Para ello parte de un análisis de su propia empresa así como del entorno que la rodea. Con la puesta en práctica del análisis anterior la empresa busca ser competitiva en el mercado y pretende lograr una ventaja competitiva que le permita obtener beneficios superiores a la competencia.

En ámbitos educativos constituyen procesos metodológicos generadores, que permiten el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeños, las mismas que “norman lo que el estudiante debe saber hacer con el conocimiento teórico y en qué grado de profundidad. (Páez, 2011)

Así que, las estrategias esta relacionadas con “las actividades de los docentes, de los estudiantes y con los procesos de evaluación, los mismos que deben guardar relación con componentes curriculares” (Andrade. L. Guía didáctica práctica docente, 2011)

Entonces, se puede definir a las estrategias de enseñanza como “los recursos que el docente utiliza para promover en sus alumnos un aprendizaje de comprensión”. (Solano. 2010)

1.3.2. Tipos de Estrategias:

Las estrategias fundamentan la estructura curricular de las organizaciones e instituciones educativas, además direccionan cada uno de los ámbitos dentro de las áreas del currículo y sobre todo ayudan a fortalecer el pensamiento crítico y creativo de los actores educativos. El uso de estrategias dentro de la pedagogía es la base para fomentar el desarrollo institucional, profesional y educativo.

1.3.3. En la Gestión Legal.

En los últimos años en el Ecuador se destacan variaciones en el sistema educativo, cuyo enfoque resalta la atención al estudiante, a la era de conocimiento; y en el ámbito social se evidencia el cambio del paradigma, aplicado a un conjunto de teorías, creencias, valores, técnicas, que se ejercen en ámbitos educativos.

El Ministerio de Educación “identifica tres ejes fundamentales en el 2013:

1. La rectoría del sistema educativo, que implico la ruptura del modelo dominante.
2. La cobertura, que ofreció igualdad de oportunidades y acceso a la escolaridad.
3. La calidad de la oferta educativa que, en su conjunto, contribuyeron a la obtención de logros en el 2013.

Estos tres ejes se fundamentan en los cuerpos legales vigentes: La Constitución Política del Estado, La Ley Orgánica de la Educación Intercultural, el Reglamento y el Estatuto, así como el Plan de Desarrollo vigente, que sustenta el buen vivir.”

- 1) Además, en el nuevo marco legal ecuatoriano respecto a la educación se destacan cambios que se han denominado “rupturas” cuyo fin es presentar un nuevo referente normativo que rige la educación de nuestro país. Los mismos detallados a continuación: Hacia la reconceptualización de la educación como un derecho de las personas y las comunidades:
 - Se concibe la educación como un servicio público, en el marco del Buen Vivir.
 - Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo.
 - Se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública.
 - Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimientos particulares y fiscomisionales.
 - Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos.
 - Se garantizan los recursos económicos destinados al sector educativo.
 - Se asegura la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.

- 2) Hacia un cambio profundo de la estructura y el funcionamiento del sistema nacional de educación:
 - Se reestablece la rectoría del Estado sobre el sistema educativo nacional.
 - Se organiza un nuevo modelo de gestión educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo.
 - Se estimula la participación ciudadana en los procesos de toma de decisión de la gestión educativa, así como en los de seguimiento y rendición de cuentas.
 - Se fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.

- 3) Hacia la reconstrucción de los paradigmas de calidad y equidad educativa, para asegurar mejores aprendizajes para todo el estudiantado:
 - Se invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.

- Se busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.
- Se introducen importantes cambios en algunas prácticas escolares tradicionales.
- Se permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el Bachillerato General Unificado.
- Se fortalece el sistema nacional de evaluación educativa con la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

4) Hacia la revalorización y enaltecimiento de la profesión docente:

- Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.
- Se apunta a la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático que asegura una remuneración justa y digna.
- Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.
- Se crea la Universidad Nacional de Educación (UNAE), para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación. (Ministerio de Educación. Marco Legal Educativo. 2012)

Cada uno de los estos ámbitos de gestión legal dan cumplimiento a los objetivos planteados por el organismo rector del Buen Vivir, como eje trasversal para direccionar y retroalimentar cada uno de los servicios educativos que ella ejerce, sin duda cada uno de estos planteamiento ha implicado un gran esfuerzo de transformación en los ámbitos de educación en el Ecuador.

1.3.4. En la Gestión de la Planificación Institucional y Curricular.

Es importante tomar en cuenta que el Proyecto Curricular aparece como una tarea indispensable que se va a asumir a nivel del sistema educativo, de los centros y de los profesores, entonces, en el ámbito educativo, “la planificación es un proceso intencional, sistemático, que responde a criterios teórico pedagógicos, en concordancia con la política educativa de nuestro país”. (Ministerio de Educación. Guía para la planificación curricular. 2011) A nivel institucional, la planificación estratégica educativa según Manes (2004) “es un proceso que evalúa las oportunidades y amenazas del afuera y las debilidades y fortalezas del adentro articulando una misión, visión, metas y objetivos institucionales acordes a las expectativas educativas de la comunidad, para desarrollar estrategias de las organizaciones”.

Es por esta razón que una de las estrategias en planificación institucional es que se realice con la participación de toda la comunidad educativa, planeada desde un ámbito estructural, “partiendo de los principios de coordinación...comprendiendo que una institución educativa es una organización con fines sociales, que debe sobrellevar su estructura financiera” (Manes, 2004.), entonces, a nivel institucional se considera imprescindible elaborar un modelo de planificación (PEI, PAA, POA) que ayuden a la organización y comunicación organizacional, el mismo que debe ser abordado en temáticas educativas, teniendo como eje rector el Buen Vivir, que abarque todos los ámbitos legales educativos ecuatorianos.

En cuanto a la planificación curricular, en la actualidad, el sistema educativo ecuatoriano, cuenta con referentes básicos relacionados con diferentes ámbitos del quehacer educativo, estos referentes constituyen los estándares de calidad. Con respecto a la planificación, los estándares son la fuente obligada para toda la instrumentación didáctica del proceso áulico.

“La actualización y el fortalecimiento curricular le brinda al docente una serie de estrategias que, al ser aplicadas en el aula, servirán para que los estudiantes logren las metas propuestas en el currículo y les permitirá sentar las bases para su educación.” (Ministerio de Educación. Actualización curricular. 2011)

Partiendo de estos postulados se puede afirmar que es importante en cada institución educativa la realización de una planificación didáctica por bloques curriculares, adecuados a las condiciones y realidades de la comunidad, institución y grupo de niños de cada año. Además, la elaboración del Plan operativo anual de aula, en el que se establecen las metas que la institución pretende concretar durante un año lectivo.

1.3.5. En la Gestión del Aprendizaje.

Las estrategias de aprendizaje, son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de aprendizaje.

Al respecto Brandt (1998) señala que, "Las estrategias metodológicas, técnicas de aprendizaje andragógico 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".

El metaconocimiento, es sin duda una palabra clave cuando se habla de estrategias de aprendizaje, e implica pensar sobre los pensamientos. Esto incluye la capacidad para evaluar una tarea, y así, determinar la mejor forma de realizarla y la forma de hacer el seguimiento al trabajo realizado.

Desde este punto de vista, las estrategias de aprendizaje, no van, ni mucho menos, en contra de las técnicas de estudio, sino que se considera una etapa más avanzada, y que se basa en ellas mismas. Es evidente pues que existe una estrecha relación entre las técnicas de estudio y las estrategias de aprendizaje:

Las estrategias, son las encargadas de establecer lo que se necesita para resolver bien la tarea del estudio, determina las técnicas más adecuadas a utilizar, controla su aplicación y toma decisiones posteriores en función de los resultados.

En el Ecuador se ha establecido estándares en la educación que sirven para promover una revisión de los currículos, formación y capacitación de los docentes, cuyo fin es que el mismo tenga conciencia sobre la capacidad de sus alumnos.

Los estándares propuestos para la gestión de aprendizaje tienen las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Son fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales, pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desarrollo para los actores del sistema. (Educación. 2010)

A partir de esto se puede añadir que en el Ecuador contamos con lineamientos claros que contribuyen con estrategias óptimas para la formulación y desarrollo del aprendizaje, también se puede añadir que dentro de las reformas educativas se cuenta con capacitación continua para los docentes respecto a la gestión de aprendizaje, cuyo fin es formar docentes que es líder, guía y formador de conocimientos, promueve una enseñanza eficaz, y gestiona procesos que facilitan un autoaprendizaje en sus estudiantes para que generen pensamientos críticos y reflexivos.

1.3.6. En la Gestión del Liderazgo y la Comunicación.

“Habilidad de inspirar a la seguridad y el apoyo entre hombres y mujeres de quienes depende la idoneidad, el buen desempeño de una empresa o un área. Es el proceso de mover a un grupo o grupos de personas hacia alguna dirección a través de medios no coercitivos”. (Casares.1996).

Es importante señalar que es necesario e indispensable el liderazgo que se juega en la institución educativa y más aún porque tiene una íntima relación con la comunicación interna entre sus miembros.

Por ello se señala que “a lo largo del siglo XX se han practicado diversos modos de comunicación, más o menos profesionales y, o bien orientados a lograr la adaptación a las condiciones sociales, o bien encaminados a lograr el control de dichas circunstancias” (Gruning, 2008)

Otros autores señalan que “la comunicación eficiente intenta minimizar el tiempo y el costo en el esfuerzo total de intercambio de información” (Terry y Franklin, 1993).

Con estos conceptos se puede llegar a decir que la comunicación en la institución es por demasiado importante porque con ella se llega a definir estrategias, planes, metas a alcanzar en la planificación institucional. Para lograr una efectiva y eficaz comunicación entre sus miembros deberán tener la predisposición entre todos.

La comunicación tiene que ver con “la transferencia de información de un emisor a un receptor, asegurándose de que este último lo comprenda” (Koontz y Weihrich, 2008)

“El arte o proceso de influir sobre las personas para lograr que se esfuercen de buen grado y con entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo” (Koontz y Weihrich, 2008)

Todo proceso organizacional se rige hacia el futuro por una visión, todo proceso organizacional se desarrolla a través de la comunicación, por lo tanto la comunicación y la visión son determinantes en la dirección y el futuro de la organización. La comprensión de la visión es particularmente clave para el ejercicio de la comunicación gerencial y empresarial, pues integra una comunidad de visiones y pensamientos en torno a una visión particular.

Con relación a liderazgo, esta que “el 80% del crecimiento de liderazgo se deriva en la experiencia en el trabajo, mientras que un 20% se puede adquirir mediante la capacitación y el estudio” (Profesor Noel Tich, 2007)

Un Líder centra la atención en la coalición de los grupos sobre la ilusión de la visión, en la motivación e inspiración para mantener a la gente emocionada en la dirección de futuro visionado, la visión del futuro y en la orientación hacia el mañana y el otro lugar apelando a la emoción de permanecer. El Líder comunica una visión de promesa, ilusión y futuro y logra que los empleados se identifiquen con ella trabajando día a día para lograrla y todo esto gracias a un proceso exitoso de comunicación.

CAPÍTULO 2
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

El diseño de investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” (Hernández, 2006).

Por medio del diseño de investigación se conoce qué personas son estudiadas, cuándo, dónde y bajo qué circunstancias. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados increíbles.

La investigación propuesta es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, de manera que facilita y caracteriza la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de forma que haga posible conocer el problema de estudio.

Transversal.- Es una investigación que recolecta datos en un momento único.

Exploratorio.- Se trata de una exploración inicial en un momento específico.

Descriptivo.- Se indagan los niveles de una o más variables en una población.

2.2. Contexto.

La investigación se realizó en el Centro Infantil “Frau Klier, se encuentra ubicado al norte de la ciudad de Quito, en el barrio de Carcelén, en la Av. Isidro Ayora y Gonzalo Duarte. La institución fue creada en el año 2001, teniendo por misión formar niños y jóvenes creativos, con excelencia académica, práctica de valores y suficiencia para desenvolverse con éxito en el ámbito profesional de acuerdo a los requerimientos científicos y técnicos de la sociedad. El centro infantil cuenta con dos Iniciales de 2-3 años, tres Iniciales de 3-4 años, tres Iniciales de 4-5 años, tres Educación Básica 5-6 años; ofrecen una educación personalizada en áreas de inglés, computación y alemán, ya que, tiene como visión ser una de las mejores instituciones educativas del país que impulse el talento humano de los estudiantes y brinde una formación con alto estándar académico, conocimiento de idiomas y fortalecimiento en educación en valores, que permita la autoformación y el desarrollo de destrezas con docentes calificados y

una administración eficiente, a través de procesos y alianzas estratégicas que garanticen su calidad en el servicio a la sociedad. La institución cuenta veinticuatro personas laborando en la parte administrativa y docente y ciento ochenta estudiantes.

2.3. Participantes.

Participaron en esta investigación cinco docentes, todas de sexo femenino, con instrucción de tercer nivel, cuatro tituladas como licenciadas en educación y una egresada en la misma carrera. El trabajo fue realizado en grupos de niños de 2-3 años y 3-4 años, que corresponden a los niveles de Inicial de la institución, los mismos que equivalen a un porcentaje de 8,98 en su totalidad según la encuesta realizada a las diferentes maestras.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos: En esta investigación los métodos que se aplicaron son los siguientes:

El método descriptivo, permite explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir como es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por qué nos ayuda a obtener datos de una manera detallada sobre el desempeño del maestro.

El método analítico-sintético facilita el detallar el objeto de estudio en todas sus partes y la debida explicación de las relaciones elementos y el todo, y la unión de las partes para alcanzar una visión de unidad; reuniendo juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.

Por qué luego de haber realizado las encuestas podremos tener una visión más clara de nuestra investigación, se irá detallando punto por punto los resultados.

El método inductivo y el deductivo nos permitirán configurar el conocimiento y generalizar de manera lógica los datos importantes a alcanzar en el proceso de investigación. El método estadístico, permite organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

Por qué con la ayuda de las tablas estadísticas nos permitirá tener datos más reales y fáciles de explicar.

2.4.2. Técnicas de Investigación.

Bibliográfica.

- La lectura como importante para conocer, analizar y seleccionar aportes, conceptos, y análisis de varios autores para llegar a la meta de nuestra investigación.
- La señalización de ideas principales, mapas conceptuales, organizadores gráficos; ayudará a la comprensión y síntesis del tema de investigación.
- El resumen favorecerá la comprensión del tema, entenderlo y redactar con exactitud y calidad.

Técnicas de Investigación de Campo.

- Observación, se presencia a cada docente desarrollando actividades planificadas para ese día, su desempeño y el desenvolvimiento que tienen con su grupo de trabajo.
- Encuesta, Se utilizó para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recolectada.

Se utiliza para la recolección de los datos que sirve para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión.

2.4.3. Instrumentos.

- Cuestionario para la autoevaluación del desempeño docente. (anexo)
- Registro de observación al proceso didáctico pedagógico del docente. (anexo)

Estos cuestionarios desarrollan temas que tienes conexión con el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, los mismos que fueron elaborados tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docentes propuestos por el Ministerio

de Educación (2011); así también con las competencias profesionales que cuentan los egresados de la UTPL.

Los instrumentos aplicados están estructurado en dos partes:

La primera relacionada con datos de identificación del centro educativo (nombre, tipo y lugar de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, modalidad de trabajo y modalidad).

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente la misma que esta constituida por cuatro áreas, cada una evaluada tomando los siguientes aspectos:

Frecuencia: el cumplimiento de la actividad, importancia: la prioridad que el docente da a las actividades realizadas, y conocimiento: el saber que posee el docente en cada una de las áreas de gestión.

El uno es llenado a través de cuestionario por los docentes y el otro lo realiza en forma de observación el investigador, el mismo que identificó el nivel de la gestión de aprendizaje, liderazgo y comunicación de los docentes en el aula.

2.5. Recursos.

2.5.1. Humanos.

- Tutora: Mgs. Nancy Paquita Romero Aguilar
- Investigadora: Viviana Estefania Cobos Peña
- Docentes involucrados en la investigación
- Estudiantes de nivel inicial de la institución de 2-3 años y 3-4 años.
- Directivos del centro infantil.

2.5.2 Materiales institucionales.

Para el presente trabajo intervinieron como participantes las autoridades de la institución, el director, inspector general, los profesores encuestados, y los estudiantes de nivel inicial. Se utilizó los siguientes materiales:

- Cuestionarios
- Registro de Observación
- Planificación Curricular
- Planificación Institucional
- Aulas
- Material didáctico
- fotografías

2.5.3. Económicos.

- Movilización
- cuestionarios
- Diversidad de papeles
- Copias
- Fotografías
- Impresiones

2.6. Procedimiento.

Se realizó el acercamiento con la institución Centro Infantil “Frau Klier” Quito, para solicitar la colaboración para el presente trabajo de investigación, se presenta la carta enviada por la escuela de Ciencias de la Educación al director del establecimiento, se accede al Sr. Inspector para solicitarle el permiso para el ingreso a clases y conjuntamente se establece el día y la hora para aplicar los cuestionarios.

Al acudir al establecimiento en la fecha y hora, se aplican los cuestionarios a los docentes de cada grado lo cual duro aproximadamente 40 minutos, además se observó y tabulo las clases dadas por los docentes, al haber culminado y puesto cada uno de los códigos se envió a la UTPL.

Esta investigación uso la planilla electrónica para la tabulación de instrumentos (CES) que posee una estructura ya establecida para los docentes y el observador; datos que fueron

analizados e interpretados, para luego incorporar al trabajo de investigación con los demás aspectos la UTPL, ha señalado para el efecto.

CAPÍTULO 3

RESULTADO: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,00	80%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,20	72%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,00	80%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		67,80	
PROMEDIO		8,48	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Infantil Frau Klier.

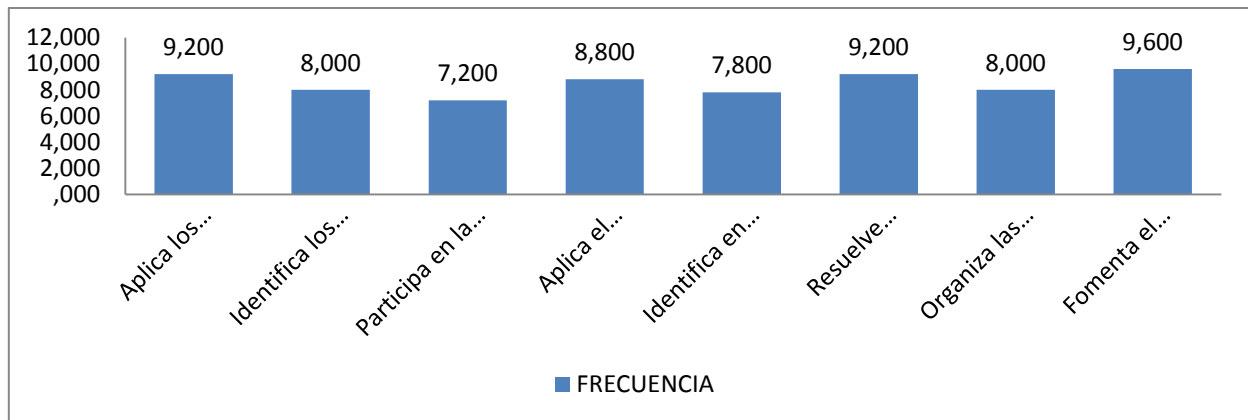


Figura 1. Niveles de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier

En los resultados obtenidos, se destaca el indicador 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento) cuyo puntaje es de 9.60, frente al indicador 1.3 (Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional) que proyecta un resultado de 7.20; deduciendo que los

maestros fomentan el cumplimiento del reglamento de la institución, es decir existe disponibilidad de los docentes por acatar la gestión legal interna, lo que debe garantizar las relaciones de respeto entre los diferentes miembros de la institución, en contraste, se observa un 72% de intervención de los docentes en la construcción del código de convivencia, lo que genera falta de empoderamiento y carente mística laboral, según LOEI, es necesaria una participación democrática entre docentes, directivos e incluso representantes para la construcción del manual de convivencia, que “permitan orientar las acciones de todos los componentes de todo el sistema educativo y sus integrantes, como garantía para asegurar el Buen Vivir en las nuevas generaciones” (Riofrío, 2014). Entonces, si una buena parte de los docentes está cumpliendo el reglamento, si estos intervinieran en la construcción del código de convivencia, su cumplimiento en gestión legal sería en su totalidad y no por obligación sino por convicción.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
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	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,00	80%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	69,00	
	PROMEDIO	8,63	86%

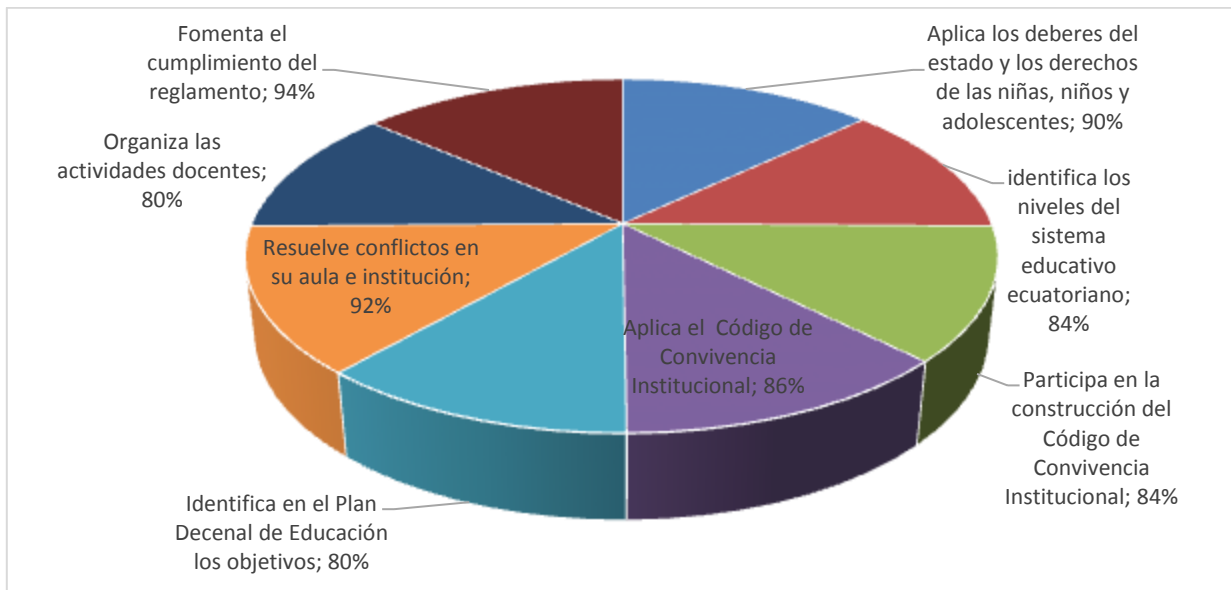


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

En los resultados se puede observar el indicador 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento) cuyo puntaje es de 9.40, los docentes demuestran en su desempeño vital importancia en cumplir el reglamento logrando un 94%, comparado con el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) cuyo puntaje es de 8.00, o sea el 80% de los docentes tiene menor interés en su gestión legal en aspectos macro institucional, se deduce entonces que los maestros le dan importancia al cumplimiento del reglamento que rige su sistema educativo, lo que permite buenas relaciones entre sus integrantes, además se evidencia el buen desempeño de los docentes en el cumplimiento de objetivos y actividades dentro del aula. La importancia de la gestión legal depende de la formación profesional dentro de la institución como un continuo desarrollo. Por esta razón "Cada establecimiento educativo goza de autonomía para formular, adoptar y poner en práctica su propio Proyecto Educativo Institucional sin más limitaciones que las definidas por LOEI". (Ministerio de Educación. Ley Orgánica de Educación Intercultural.2011)

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

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	8,20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,00	80%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		69,00	
PROMEDIO		8,63	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

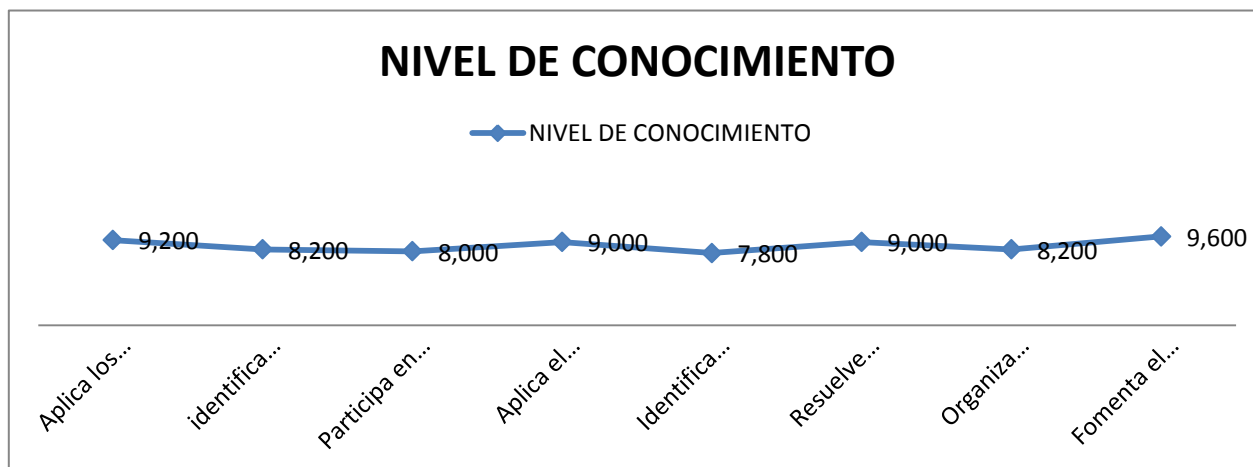


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier

.Al cotejar los resultados se puede observar que en el indicador 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento) existe un puntaje de 9.60 donde los docentes poseen un alto nivel de conocimiento expresado en un 96%, lo que muestra que la institución fomenta la información del reglamento interno; mientras que según el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) baja en un 7.80, lo que quiere decir que los docentes en un 78% desconocen la legislación del Plan Decenal de Educación y por lo tanto no lo ejecutan adecuadamente.

El conocimiento integral del ámbito legal fomenta la buena práctica de la educación, por lo tanto, “los docentes desde distintos roles y funciones no puede reducirse a una actividad de análisis técnico, sino que involucra un compromiso ético, social y legal” (García; 1995). Los docentes deben informarse y conocer de forma integral lo que involucra la gestión legal dentro de la institución y del aula que permita buenas prácticas de su desempeño.

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

3.2.1. Frecuencia desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,00	80%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,20	82%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,60	76%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,60	76%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,80	78%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,20	82%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,40	74%
2.8	Utiliza el PAA	8,00	80%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,25	93%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	7,60	76%
	TOTAL	123,85	
	PROMEDIO	8,26	83%

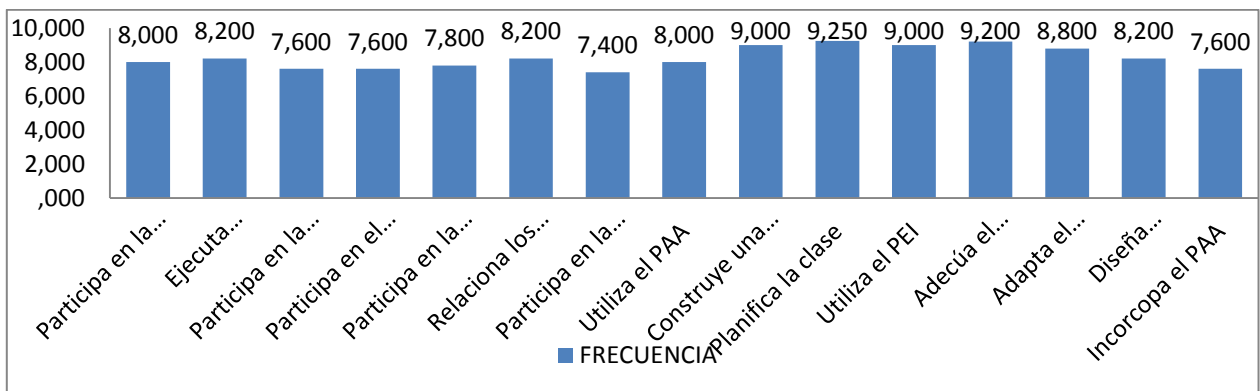


Figura 1. Niveles de frecuencia desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

Según los resultados obtenidos, se puede observar que en el indicador 2.10 (planifica la clase) cuyo puntaje es 9.25, logrando un porcentaje de 93%, es una puntuación alta; que demuestra que los docentes tiene excelente planificación en clase, lo que ayuda a “buscar que los procesos de enseñanza aprendizaje, formen ciudadanos críticos, participativos, responsables, en una sociedad que demanda una mayor conciencia y compromiso con el cambio social. (Méndez N, 2008). Este porcentaje deja ver que los profesores elaboran el contenido de la clase con tiempo y dedicación y es probable que la consecuencia es que sus estudiantes poseen un buen nivel académico.

La dificultad de los docentes está en el momento de participar en la elaborar el PAA 2.7, ya el puntaje es 7.40 lo que equivale al 74% lo que demuestra la dificultad de emplearlo en la institución y por ende su poca frecuencia. Es por esto que las autoridades de la institución requieren realizar algún tipo de estrategia cuyo fin es mayor participación de los docentes en la elaboración de sus sistemas de planificación. Ya que este resultado evidencia que el trabajo realizado es por los docentes es individual sin mística grupal y esto le resta prestigio a la institución.

3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,60	86%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,20	82%
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	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		130,60	
PROMEDIO		8,71	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

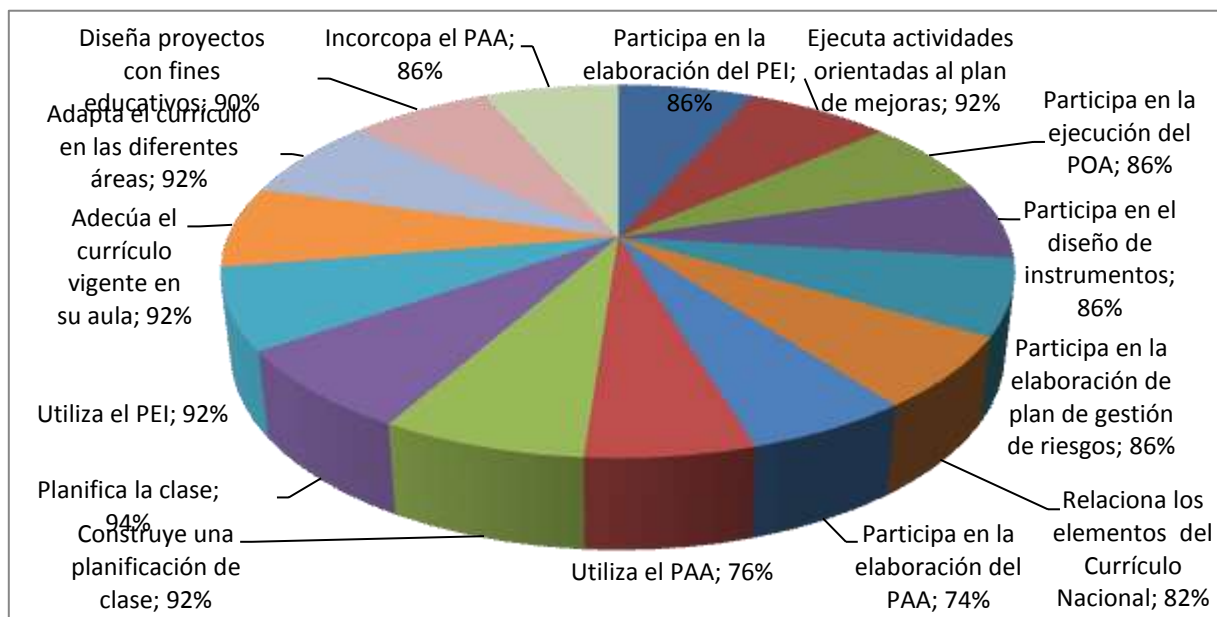


Figura 2. Nivel de importancia desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

Se confirma los resultados ya mencionados de acuerdo a los siguientes indicadores 2.10 (planifica la clase) cuyo puntaje es 9.40, logrando un porcentaje de 94%, es claro que los maestros tienen un alto nivel de importancia al cumplimiento de la planificación con énfasis en el plan de clase. “La Planificación del currículo debe permitir identificar los elementos que lo constituyen, establecer sus relaciones mutuas, indicar los principios de la organización y los requisitos de la misma y su forma de administrarse” (Lanfrancesco, 2004), en contraste con el indicador 2.7 (participa en la elaboración del PAA) donde los resultados es del 7.40, es decir el 74% de los docentes no le dan la importancia necesaria al PAA ya que no participan en su elaboración, entonces, se considera necesario según los datos expuestos, que los docentes sean parte activa en la elaboración del PAA, puesto que les permitirá un conocimiento completo en Plan Educativo Institucional.

3.2.3. Conocimiento del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7,80	78%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,00	80%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,60	76%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,60	76%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,00	80%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,00	80%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,40	74%
2.8	Utiliza el PAA	7,20	72%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	7,60	76%
	TOTAL	122,80	
	PROMEDIO	8,19	82%

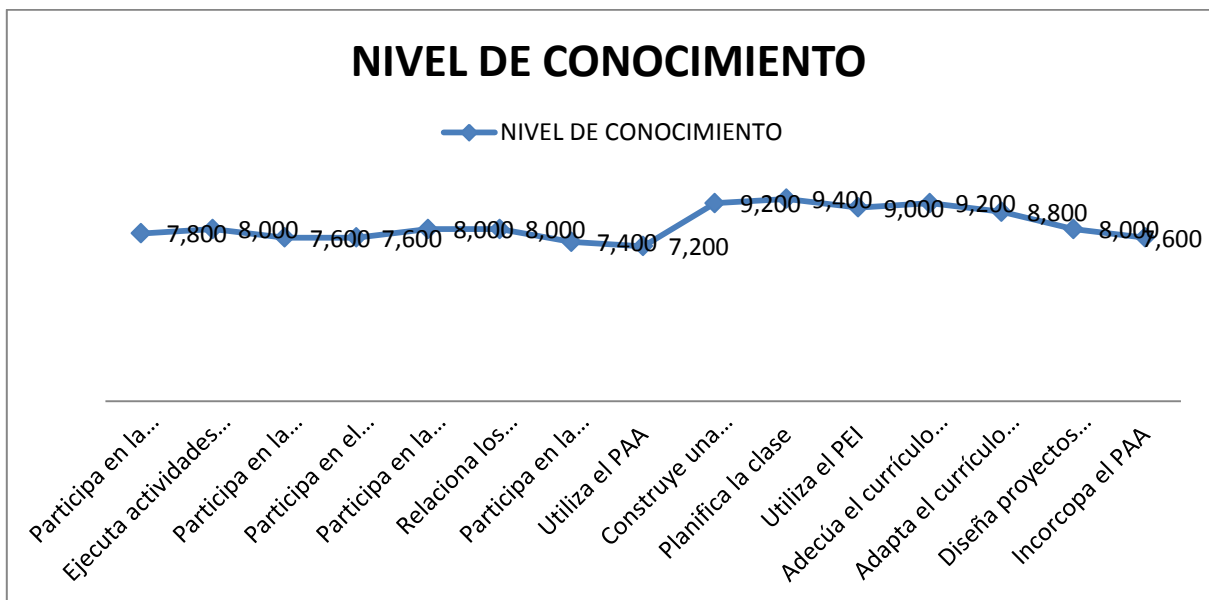


Figura 3. Nivel de conocimiento desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

Al observar los resultados se evidencia una sinergia entre los ítems estudiados, ya que los indicadores 2.10 (planifica la clase) el puntaje es 9.40, logrando un porcentaje de 94%, el mismo que equivale a un alto nivel de conocimiento, importancia y desempeño en el desarrollo y práctica de la planificación de la clase, reflejando que en la institución el desempeño profesional en ámbitos de planificación curricular es satisfactoria, pero, al contrario de esto se evidencia en el indicador 2.8 (utiliza el PAA) un puntaje de 7.20, logrando un porcentaje de 72% de conocimiento de mismo, lo que demuestra que la falta de conocimiento, da como resultado la falta de interés y la poca frecuencia de su practicidad. A criterio de Cortes Lutz (2002), la planificación se convierte en una herramienta que sirve de hoja de ruta al sistema educativo, permitiendo que la Educación se convierta en un poderoso instrumento de movilidad social. Para lograr esto es indispensable que la institución equilibre el trabajo en los ámbitos de planificación a nivel institucional y curricular.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,40	84%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,40	84%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,40	84%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	7,80	78%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		87,20	
PROMEDIO		8,72	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

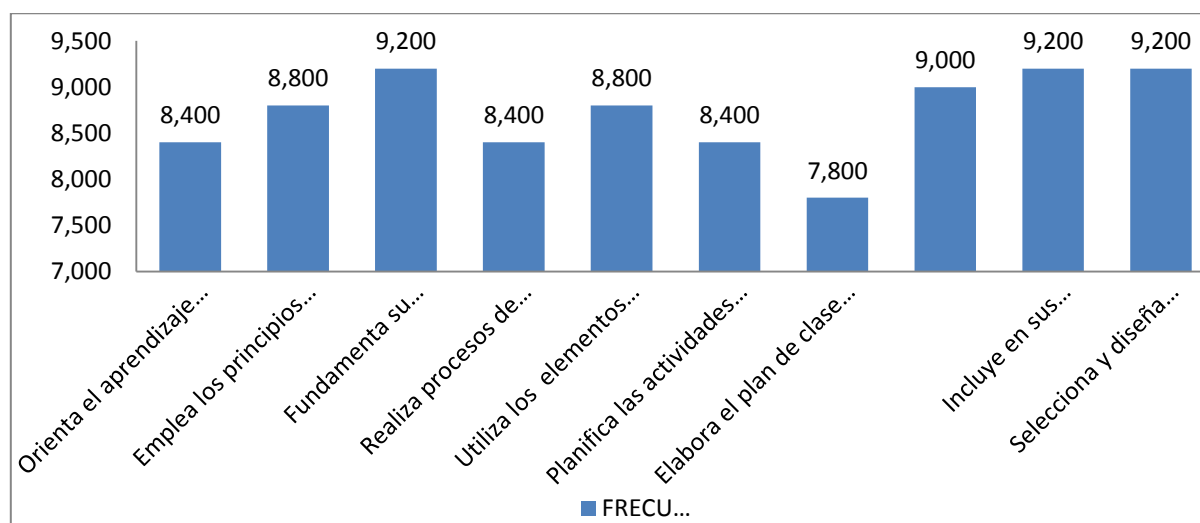


Figura 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

Según los resultados obtenidos, se puede observar que en el indicador 3.9 (incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje) obtuvo un puntaje es 9.20 alcanzando un porcentaje de 92%, esto significa que los docentes tienen un alto nivel de frecuencia en gestión de planificar y diseñar recursos didácticos, esto es considerado de suma importancia ya que denota que la práctica docente está teniendo en cuenta las necesidades del estudiante. Así lo considera Manes (2004) cuando afirma que la planificación “es un proceso que evalúa las oportunidades y amenazas del afuera y las debilidades y fortalezas del adentro articulando una misión, visión, metas y objetivos institucionales acordes a las expectativas educativas de la comunidad, para desarrollar estrategias de las organizaciones”. En oposición se encuentra el indicador 3.7 (elabora el plan de clase según el PAA) cuyo puntaje es de 7.80, obteniendo un porcentaje del 78%, que demuestra la poca participación del PAA en la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, esto es consecuencia de los resultados antes expuestos de la falta de conocimiento, interés e intervención de la elaboración del PAA de parte de la docencia.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,20	82%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	7,60	76%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,60	86%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,80	88%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		87,40	
PROMEDIO		8,74	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

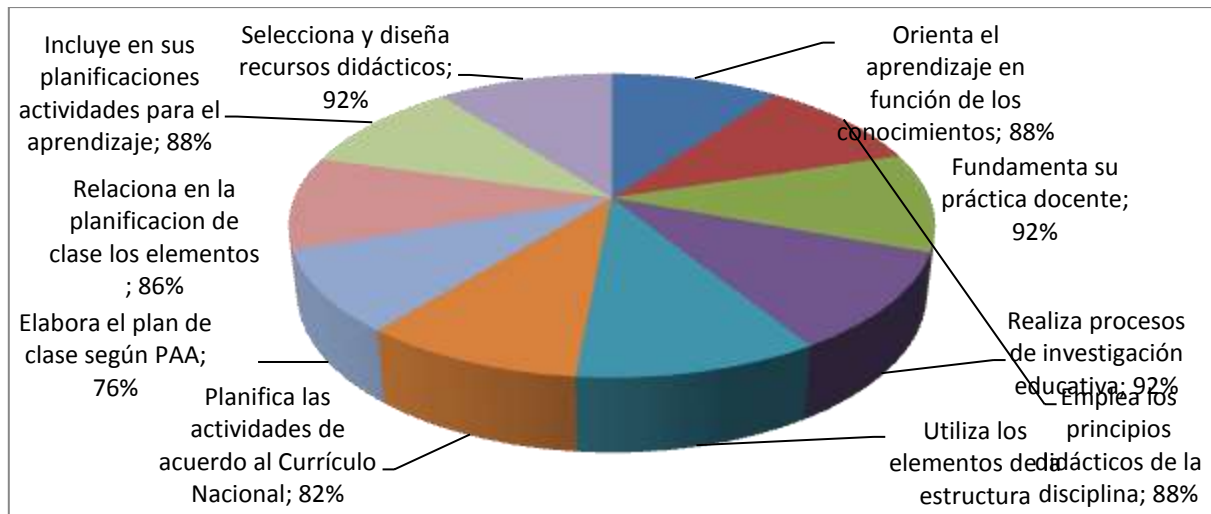


Figura 2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier .

Los resultados sobre la importancia en la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje revelaron al indicador 3.10 (selecciona y diseña recursos didácticos) cuyo puntaje es 9.20 y su porcentaje es de 92% que demuestra que los docentes si le dan relevancia en su planificación de clase a elementos lúdicos y didácticos que sin duda ayuda al estudiante a su mejor aprendizaje, como lo afirma la página oficial de Ministerio de Educación “Los materiales didácticos proporcionan experiencias que los niños pueden aprovechar para identificar propiedades, clasificar, establecer semejanzas y diferencias, resolver problemas y, al mismo tiempo, sirve para que los docentes se interrelacionen de mejor manera con sus estudiantes, siendo entonces la oportunidad para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea más profundo.” A diferencia, el indicador de menor puntaje 3.7 (elabora el plan de clase según el PAA) cuyo puntaje es de 7.60 y su porcentaje de 76%, el cual nos indica que el docente no incluye dentro de su planificación elementos del PAA, esta situación puede ser superada cuando el docente se involucre con las actividades propuestas en el mismo.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,40	84%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,60	86%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,00	80%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,00	80%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,80	88%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,40	84%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		86,00	
PROMEDIO		8,60	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

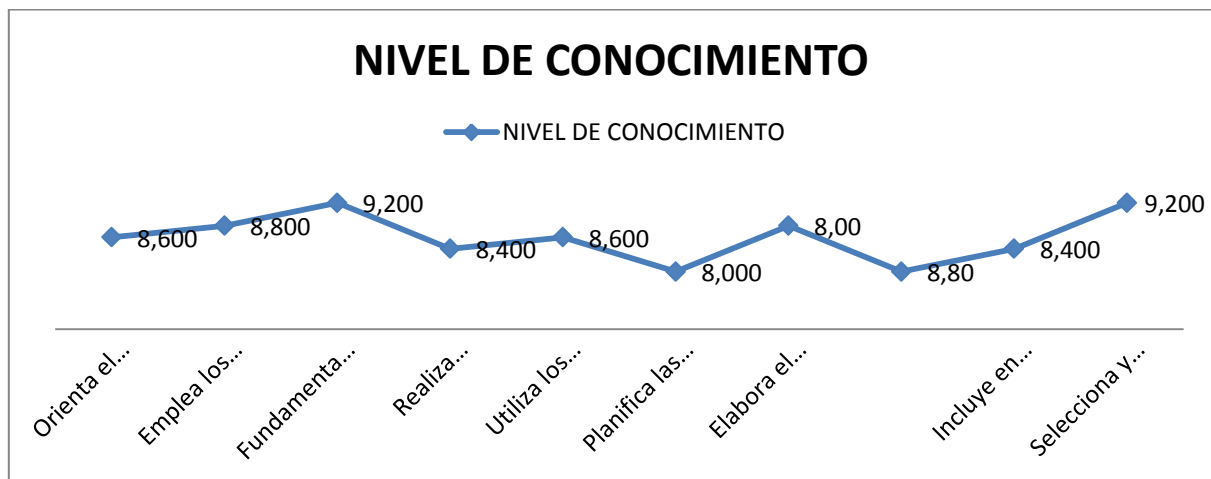


Figura 3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

Según los cálculos obtenidos en el indicador 3.10 (selecciona y diseña recursos didácticos) cuyo puntaje es 9.20 y su porcentaje es de 92% el mismo nos indica una puntuación alta en lo respecta al conocimiento de los docentes en el momento de incluir recursos para su clase. Por tanto, la docencia cumple con lo especificado en el Ministerio de Educación cuando afirma que “la actualización y el fortalecimiento curricular le brinda al docente una serie de estrategias que, al ser aplicadas en el aula, servirán para que los estudiantes logren las metas propuestas en el currículo y les permitirá sentar las bases para su educación.” En lo que se muestra dificultad es en incorporar en su planificación al PAA, ya que el indicador 3.7 (elabora el plan de clase según el PAA) cuyo puntaje es de 8.00 y su porcentaje de 80%, nos indica el poco conocimiento de los docentes a dicho documento, que es de vital importancia en momento de mantener la dirección estratégica de la institución. Con los resultados se confirma la importancia de orientar la planificación a nivel institucional.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	9,20	88%	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,80	9,15	88%	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	9,25	92%	93%
	TOTAL	26,80	27,60		
	PROMEDIO	8,93	9,20	89%	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

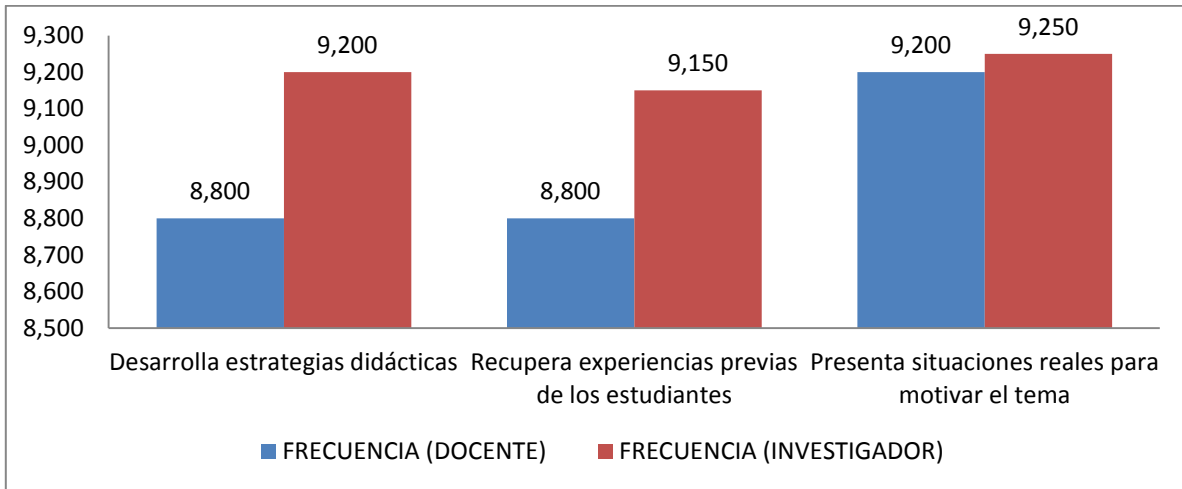


Tabla 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

Según los datos obtenidos en los ítems, recupera experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema, por parte del investigador se obtiene un porcentaje del 92% y el 93%; así mismo desde la percepción del docente los resultados son el 88% y el 92% para los ítems ya mencionados. Esto indica que los docentes ponen mucha atención al momento de presentar situaciones y experiencias que ayuden al aprendizaje, lo que promueve las habilidades y despierta la motivación por el contenido de estudio, entonces, “el desempeño de los docentes, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, se concreta en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje.” (Colectivo de autores del ICCP, 2007).

DESARROLLO.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	9,20	90%	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	9,10	90%	91%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	9,25	90%	93%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	9,15	92%	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	9,15	90%	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	9,20	92%	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	9,25	92%	93%
TOTAL		63,60	64,30		
PROMEDIO		9,09	9,19	91%	92%

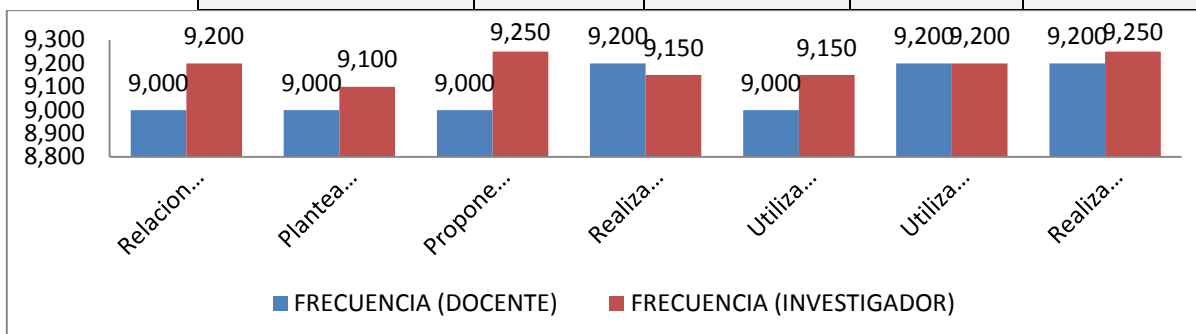


Tabla 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

Los datos obtenidos demuestran en los ítems 3.12.7 (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) y 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) el punto de vista desde la observación del investigador ha obtenido el porcentaje de 91% y 93%, desde la percepción del docente el porcentaje de 90% y 92% respectivamente para los ítems ya mencionados, dado estos resultados se evidencia que el docente pone énfasis al realizar la clase, usando actividades que impulsen y creen interés, además deben considerar que es importante que estas actividades vayan relacionadas al tema. “Las actividades de enseñanza es el recurso didáctico que sirve para concretar un momento de la unidad didáctica o parte el método en la realización del aprendizaje” (Carrasco, 2004) Los docentes deben apoyarse de actividades pedagógicas como instrumentos que les permitirá la ejecución del plan de clase.

EVALUACION.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	8,85	92%	89%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	9,00	90%	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	9,00	86%	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	9,05	84%	91%
	TOTAL	35,20	35,90		
	PROMEDIO	8,80	8,98	88%	90%

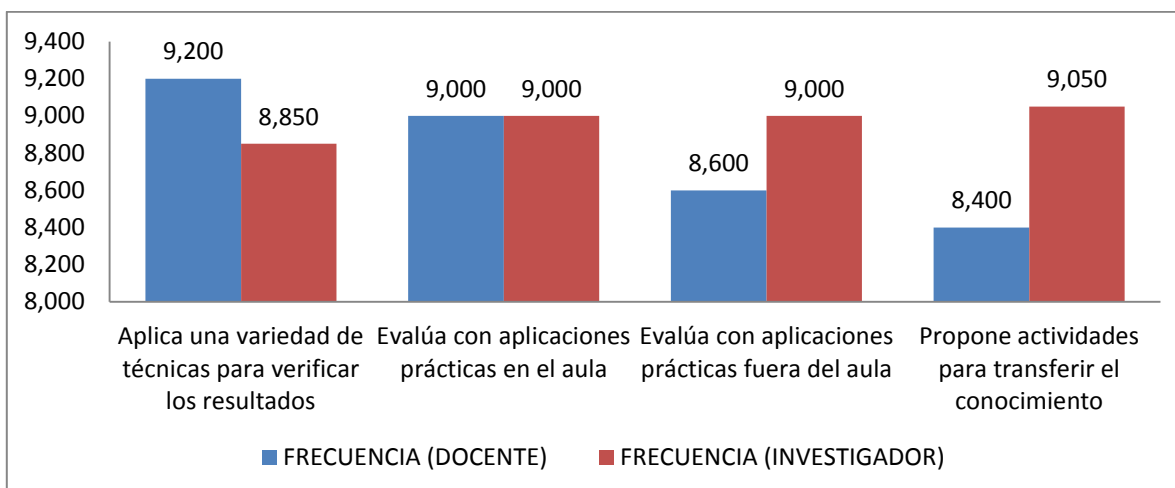


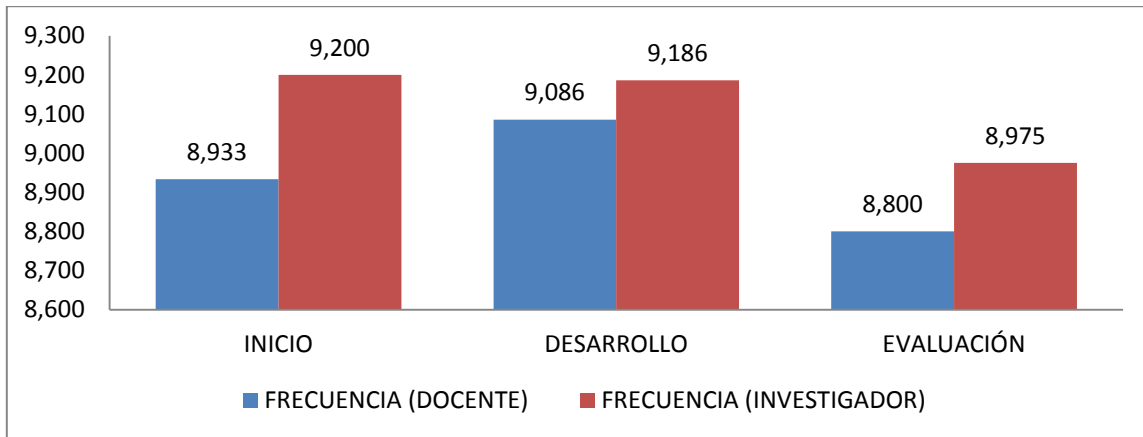
Tabla 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro infantil Frau Klier.

Según la tabla de evaluación desde la observación del investigador se ha obtenido del ítem 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) el porcentaje 90% y del ítem 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) un 90%; también desde la percepción del docente se obtiene el 90% y 86 % para los indicadores ya mencionados; esto sugiere que los docentes aplican las técnicas al momento de verificar el aprendizaje en los estudiantes con efectividad dentro del aula, pero de manera limitada fuera de ella lo que evidencia que existe poco relacionamiento con los estudiantes fuera del aula, entonces, es importante recalcar que los recursos de evaluación dentro y fuera del aula son “acciones que pretenden conseguir un resultado conocido y que son exigidas para la correcta aplicación de un determinado método” (Carrasco, 2004).

VISION GLOBAL.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,93	9,20	89%	92%
3.12	DESARROLLO	9,09	9,19	91%	92%
3.13	EVALUACIÓN	8,80	8,98	88%	90%
	TOTAL	26,82	27,36		
	PROMEDIO	8,94	9,12	89%	91%



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier

Desde la visión global de los resultados, según la observación del investigador el indicador 3.13 (evaluación) cuyo puntaje es 8.98 y que tiene un porcentaje del 90%, en comparación con la percepción del docente cuyos resultados fueron del 8,80 y el 88% en el ítem ya nombrado, esto nos indica que el docente debe poner un poco más de atención al momento de evaluar la clase buscando técnicas adecuadas que ayuden a identificar el nivel de lo aprendido, que le ayude a verificar el desempeño del estudiante y su propio desempeño. Ya que “la evaluación de los resultados aporta, además, información para acciones de ajuste y mejoras del proceso a más largo plazo, al contrastar lo logrado con las necesidades que le dieron origen y las metas propuestas, por lo que mantiene vínculo con la retroalimentación y regulación de la actividad.”(Gonzalez, 2002)

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

INICIO

N° 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	9,00	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
TOTAL		27,00	
PROMEDIO		9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier

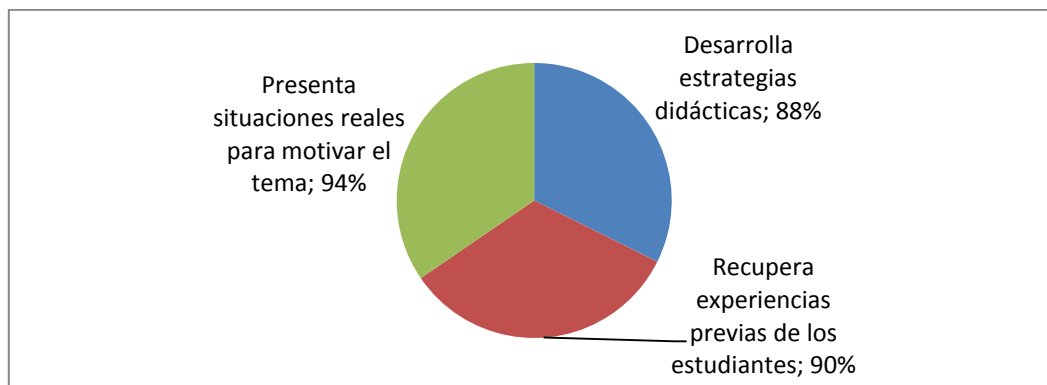


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

Según la tabla los resultados obtenidos en el ítem 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) logro un porcentaje del 92% en comparación con el ítem 3.11.1 (desarrolla estrategias didácticas) logro un porcentaje del 88% siendo la puntuación más baja, esto indica el inconveniente que los docentes tienen al momento de crear estrategias en el ámbito didáctico, además muestra el poco interés que prestan en tema, lo que limita el aprendizaje efectivo, ya que los “recursos didácticos cumplen la función de facilitar la interacción entre docentes y estudiantes para alcanzar el logro de los objetivos educativos” (Carrasco, 2004). Es importante la preparación previa del material didáctico de la temática a impartir, puesto que le permite llegar a los educandos con mayor eficacia.

DESARROLLO.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
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	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	64,20	
	PROMEDIO	9,17	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.



Figura 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 del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede observar al indicador 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) alcanzando un porcentaje de 94%, en

comparación con 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad) cuyo porcentaje es de 90% lo que indica que el docente muestra importancia en el momento de ejecutar estrategias, actividades, recursos pedagógicos en el momento del desarrollo de la clase, el inconveniente está al momento de relacionar el tema con la realidad, lo que limita vincular el conocimiento con el contexto, y esto puede producir que los estudiantes no obtengan habilidades de resolver conflictos.

EVALUACION.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
	TOTAL	35,80	
	PROMEDIO	8,95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

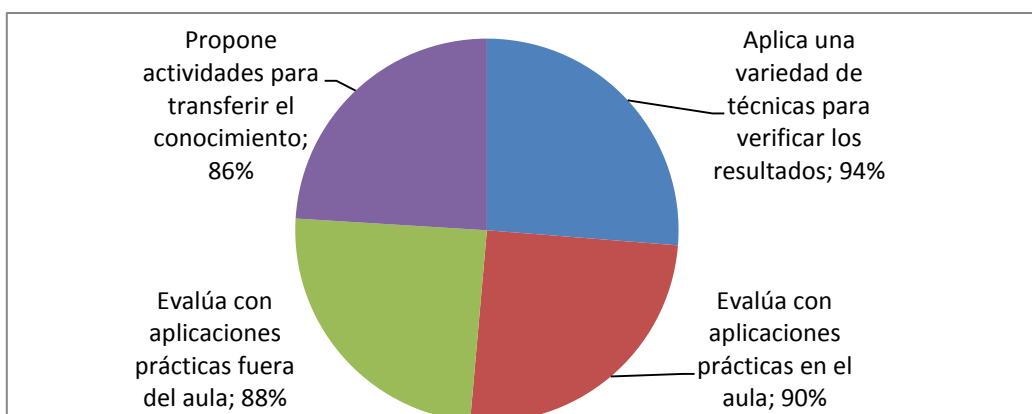


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

Se puede observar después de los resultados alcanzados que en el indicador 3.13.1 (aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) cuyo porcentaje es 94% comparado con el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) que alcanza un 86%

esto nos indica que el docente al momento de evaluar los conocimientos de los estudiantes aplica variadas técnicas que le ayudan a confirmar lo aprendido. De acuerdo con algunos autores, “el docente es quien transmite los conocimientos a los alumnos, y para hacerlo, se apoya en medios, técnicas y herramientas, convirtiéndose en un facilitador, guía o enlace entre el conocimiento y los alumnos, logrando un proceso de interacción, comúnmente conocido como proceso enseñanza-aprendizaje”. (Educación. 2010). A pesar de tener las herramientas necesarias de aprendizaje, el docente no las aplica para transferir el conocimiento.

VISION
GLOBAL.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,07	91%
3.12	DESARROLLO	9,17	92%
3.13	EVALUACIÓN	8,95	90%
	TOTAL	27,19	
	PROMEDIO	9,06	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier .

Según la tabla desde la visión global en el ámbito de la gestión del aprendizaje, en el ítem 3.12 (desarrollo) se obtuvo un 92% comparado con el ítem 3.13 (evaluación) que alcanzó un 90% siendo la puntuación más baja de los resultados, se verifica que el docente al momento de

impartir un conocimiento a los estudiantes tiene inconveniente en la evaluación de la clase, porque no propone actividades para transferir los conocimientos, y en su proceso de evaluación no aplica prácticas fuera del aula, Según el autor “Enseñar a aprender exige al profesor

planificar adecuadamente su acción docente, de manera que ofrezca al alumno, como mediador, un modelo y una guía de cómo utilizar meta cognitivamente las estrategias de aprendizaje”. (Carrasco, 2004). Es importante que el docente busque estrategias que pueda aplicar en el momento de evaluar, con el fin de obtener información asertiva sobre su desempeño laboral.

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

INICIO.

N° 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	9,00	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	27,00	
	PROMEDIO	9,00	90%

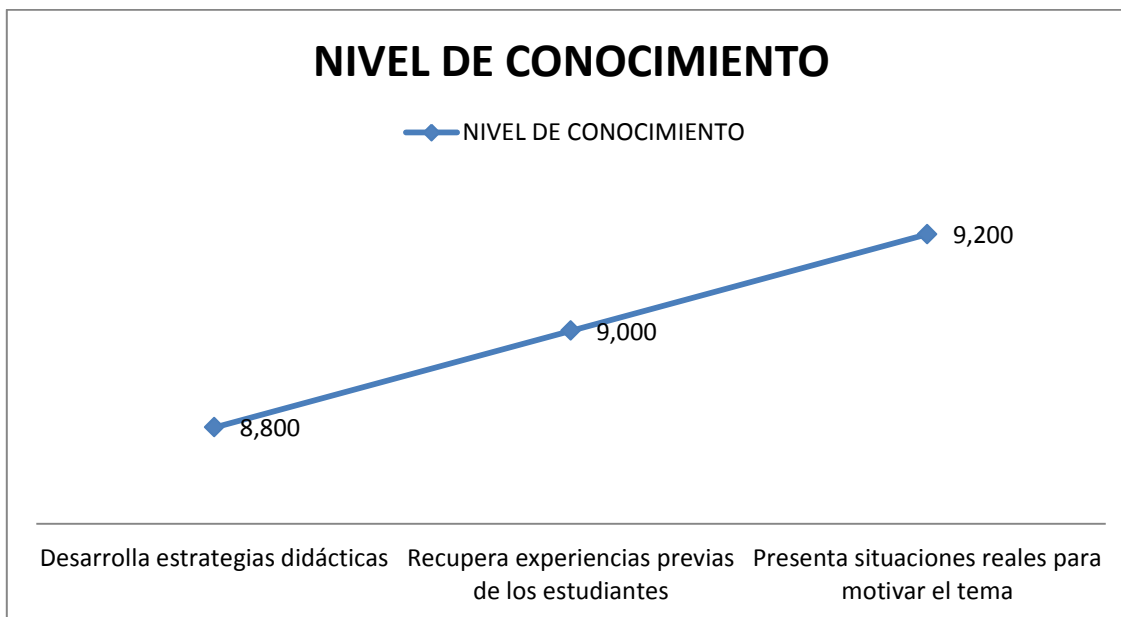


Tabla 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

En los resultados del nivel de conocimiento se puede observar el 88% para el ítem 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) en confrontación con el ítem 3.11.3 (presenta situaciones reales para motivar el tema) que obtuvo el 92%, eso nos sugiere que el docente pone mucha atención al momento de recuperar conocimientos previos al tema utilizando los medios pedagógicos adecuados. Según el autor “el profesor debe ser ante todo un educador cuando da clase debe ayudar, mostrar, enseñar y explicar, guiar las conversaciones e iniciativas de los estudiantes”. (Kriekemans, 1982). Por lo tanto el profesional en educación debe ser consciente en adquirir conocimiento en estrategias didácticas que les ayude a lograr un buen aprendizaje en los alumnos.

DESARROLLO.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
TOTAL		63,60	
PROMEDIO		9,09	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

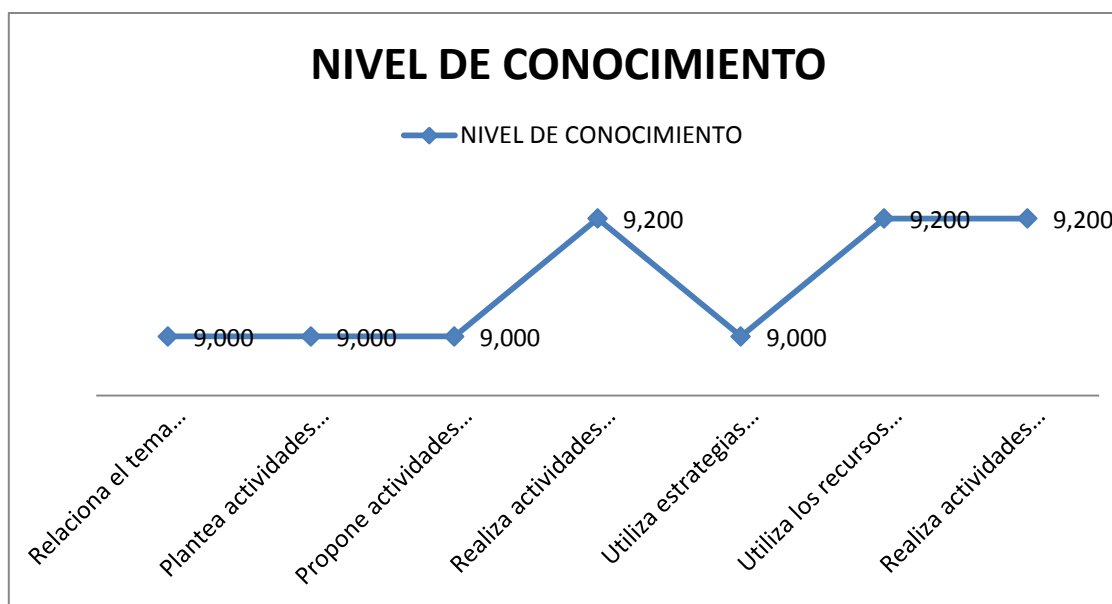


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede observar al indicador 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) alcanzando un porcentaje de 92%, en comparación con 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad) cuyo porcentaje es de 90% lo que indica un factor repetitivo entre la introducción y desarrollo en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, entonces, queda en evidencia que el docente posee un buen conocimiento de las actividades y recursos pedagógicos en el momento del desarrollo de la clase, el problema radica en plantear el contenido con el contexto y esto debe limitar su desempeño, según esto “los profesores han de ser muy conscientes de que su forma de enseñar influye decisivamente sobre la forma de aprender de sus alumnos”.(Carrasco, 2004). Es indispensable que el docente, conecte el conocimiento con su entorno utilizando herramientas y recursos que dinamicen el entorno de aprendizaje.

EVALUACION.

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	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
	TOTAL	35,60	
	PROMEDIO	8,90	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

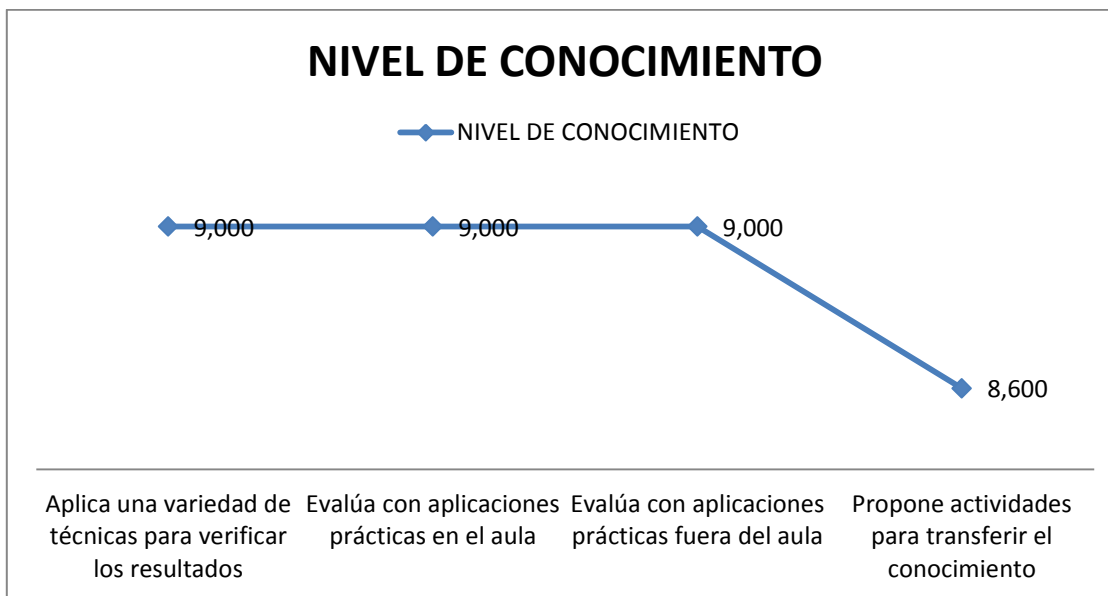


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

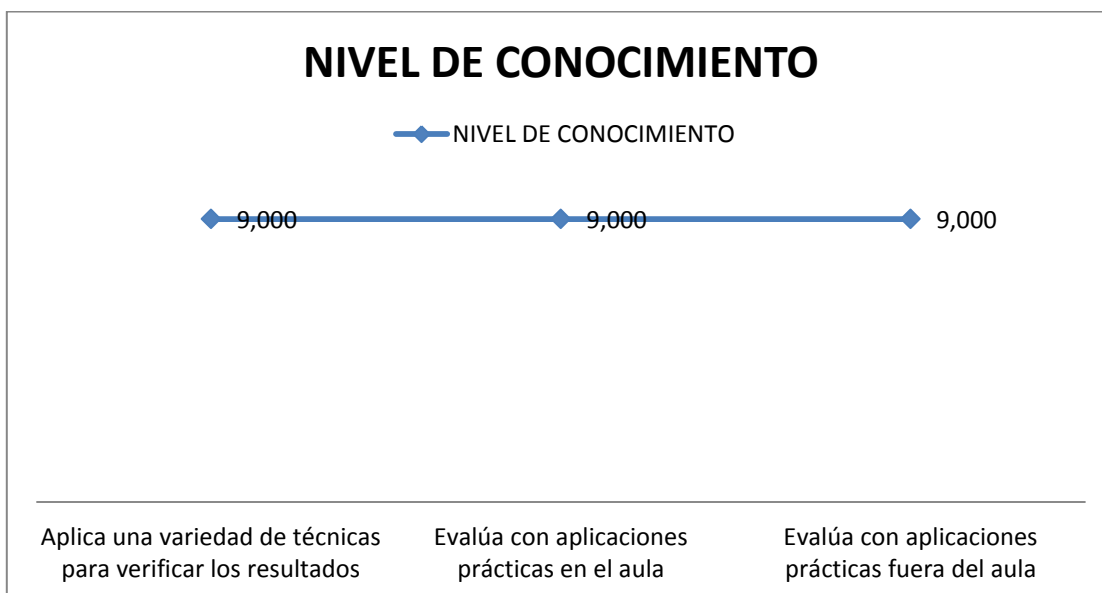
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

En los resultados se puede observar una analogía entre los ítems 3.13.1 (aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) cuyo porcentaje es 90% con el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) que alcanza un 86% en el desarrollo y evaluación de la ejecución de la clase, lo que indica que las técnicas usadas en la evaluación son pertinentes, sin embargo, se necesita poner énfasis en el conocimiento de actividades que ayude hacer práctico el conocimiento ya que “el cierre consiste en poner en limpio los nuevos aprendizajes y proponer nuevas actividades o aplicaciones útiles de los mismos, para favorecer que el alumno pueda utilizar los conocimientos en otros contextos, anclando el nuevo material en la estructura cognitiva ya existente. (Ontoria A. 2006)

VISION
GLOBAL.

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	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
	TOTAL	27,00	
	PROMEDIO	9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

Desde la perspectiva de la visión global, se puede observar un porcentaje paralelo entre los ítems de estudio (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados), (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) y (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) cuyo porcentaje alcanza el 90%, lo que demuestra que el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje, en el proceso de ejecución es muy bueno, aplicando dicho conocimiento en estrategias que ayuden en momento de buen aprendizaje donde se dan “las condiciones para que se produzca el aprendizaje, donde aprender es sinónimo de comprender, desarrollando la capacidad de comprensión de los alumnos mediante el estudio reflexivo-practico” (Carrasco, 2004).

3.4 Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo comunicación.

3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	9,25	88%	93%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,60	7,80	76%	78%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,60	7,80	76%	78%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,20	7,70	72%	77%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	8,55	84%	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	9,20	92%	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	9,35	90%	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	8,95	92%	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	8,95	90%	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	9,15	90%	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,20	8,55	82%	86%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	9,25	86%	93%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	9,35	90%	94%
TOTAL		110,80	113,85		
PROMEDIO		8,52	8,76	85%	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier .

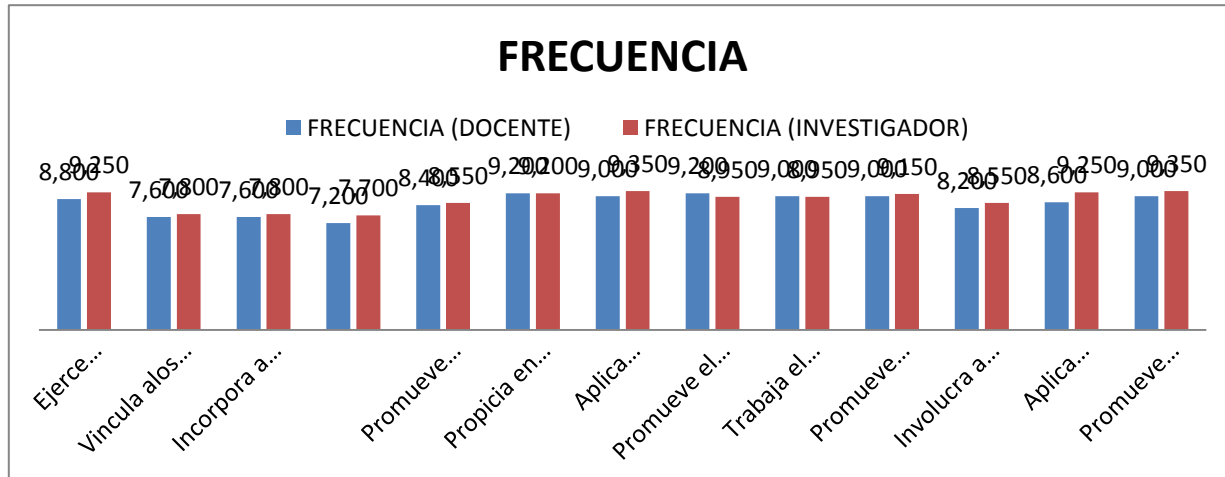


Figura 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro infantil Frau Klier.

Según los resultados obtenidos desde la observación del investigador se obtuvo en el ítem 4.13 (Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos) el 94%, y para el ítem 4.4 (promueve acciones orientadas al servicio) el 77% en comparación con la percepción del docente en el ítem 4.13 obtuvo el 90% y para el ítem 4.4 obtuvo el 72%, esto nos sugiere que el docente aplica en la enseñanza técnicas para la “formación de actitudes para fomentar comportamientos dirigidos a fortalecer el respeto de los derechos humanos, las libertades fundamentales, la tolerancia, la igualdad y la paz entre personas”(EDH, 2009), pero al momento de concretarlas debe buscar las formas de promoverlas más aún en acciones orientadas al servicio ya que es importante una formación integral entre el conocimiento y práctica, por eso es indispensable incrementar la frecuencia en ámbitos de servicio.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,80	78%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,80	78%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,60	76%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	86%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
	TOTAL	113,00	
	PROMEDIO	8,69	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

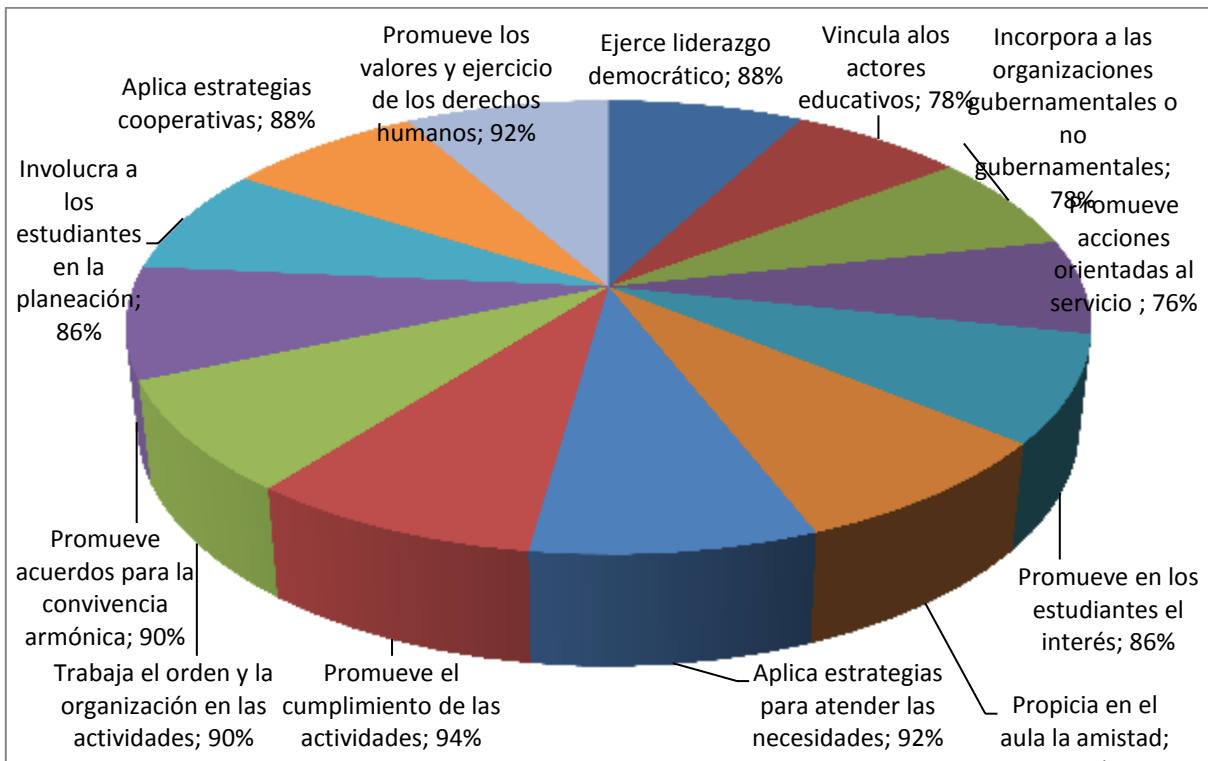


Figura 2. Niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

En los resultados obtenidos desde la investigación en el ámbito de importancia del liderazgo y comunicación podemos observar en el ítem 4.8 (promueve el cumplimiento de las actividades) el porcentaje de 94% nos indica que el docente pone importancia en la ejecución de las actividades, lo que fomenta el buen desempeño de acciones en la clase, si se lo compara con el ítem 4.4 (promueve acciones orientadas al servicio) el resultado es de 76% lo que revela que el docente debe poner atención al momento de promover actividades que motiven el servicio dentro y fuera del aula tanto con los alumnos y padres de familia. Así lo confirma el autor quien señala “todo líder, para poner en práctica su liderazgo, debe cumplir con las siguientes cualidades o características de personalidad: Amor a la educación, vocación de servicio, creatividad. Visión de futuro, optimismo y sinceridad, justicia y lealtad”. (Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., 2012: 150). El docente debe motivar con actos la buena costumbre del servicio, que logre encaminar a mejorar el ambiente de solidaridad y apoyo mutuo entre los alumnos y sus maestros.

3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,80	78%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,20	72%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	84%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
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	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	86%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
TOTAL		112,00	
PROMEDIO		8,62	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

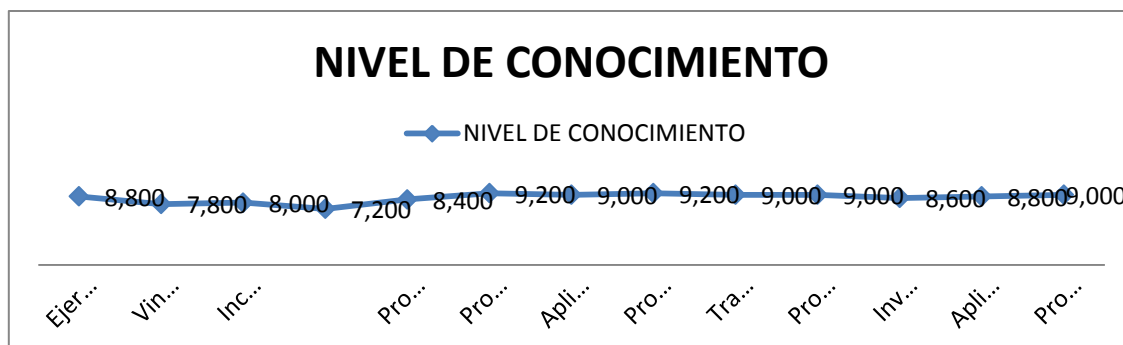


Figura 3. Niveles de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

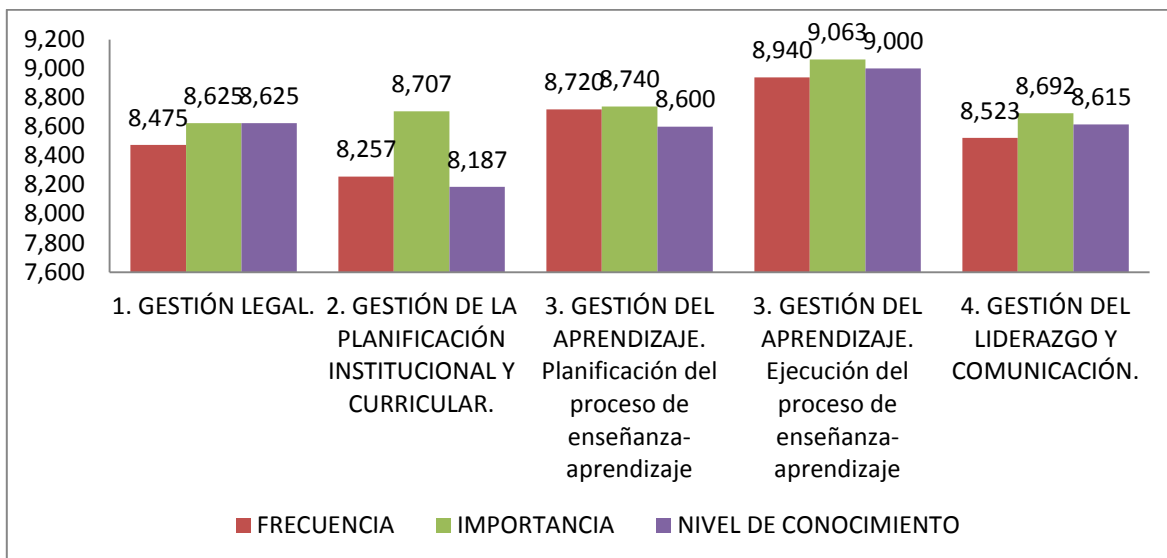
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

Los niveles de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación revelan en el ítem 4.8 (promueve el cumplimiento de las actividades) el porcentaje de 92%, esto nos indica que los docentes desarrollan su liderazgo en el aula y que realizan sus actividades teniendo en cuenta las necesidades de los alumnos. Si se lo compara con ítem 4.4 (promueve acciones orientadas al servicio) el resultado es de 76% se puede apreciar que el docente debe promover con mayor dedicación actividades que refuercen el servicio así lo ratifica el autor que puntualiza que “el aprendizaje es un proceso complejo en el que los alumnos no solo aprenden conocimientos, aprenden también valores y actitudes, hábitos y modos de comportamiento” (Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., 2012). El docente debe adquirir conocimiento sobre estrategias que le ayuden a producir en los alumnos el deseo de ayuda mutua, sin duda esto permitirá que los alumnos asimilen y pongan en práctica lo aprendido.

4. Desempeño profesional del docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,48	8,63	8,63
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,26	8,71	8,19
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,72	8,74	8,60
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,94	9,06	9,00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,52	8,69	8,62

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.



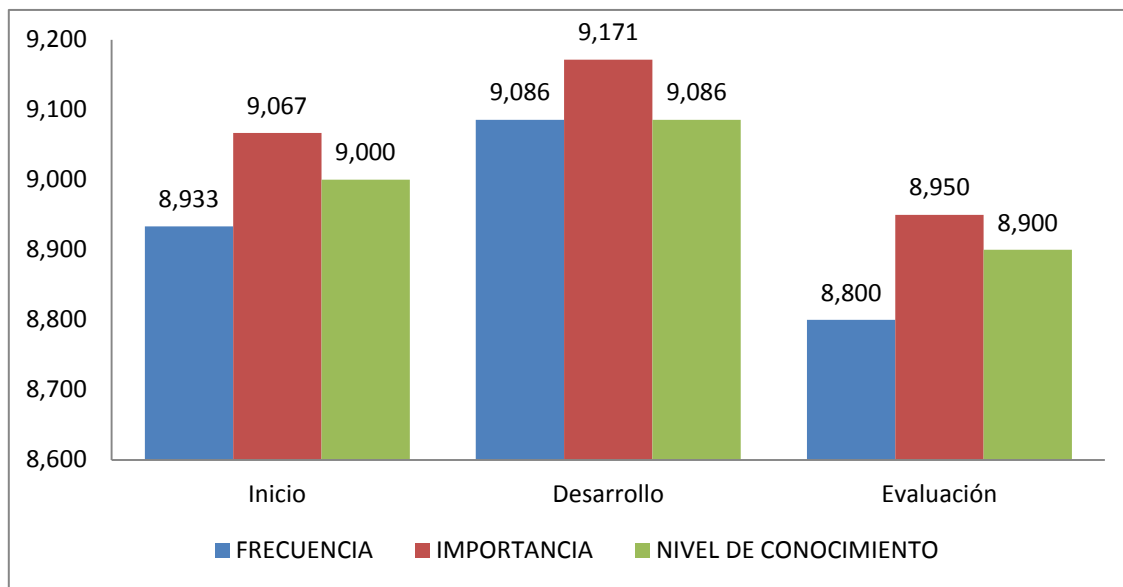
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

Según los resultados desde el análisis global en la tabla de desempeño profesional docente podemos ver que el ámbito 3 (gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje) obtuvo la siguiente puntuación de 9.00 y según este resultado el docente sabe aplicar técnicas, utilizar estrategias, desarrollar la clase y por ende la ejecución de la enseñanza es buena garantizando y generando aprendizaje; en relación con el ámbito 2 (gestión de la planificación institucional y curricular) donde se obtuvo el 8.38, indicando que el docente posee inconvenientes con la planificación institucional, por su limitada intervención en dicha planificación que trae como consecuencia el desconocimiento del PAA. Es importante que con un sentido institucional, todos sus miembros elaboren la planificación ya que esto constituye un “Conjunto de acciones encaminadas a asegurar el progreso hacia el cumplimiento de los objetivos y metas de los programas y proyectos” (Hemel Peinado. 2002)

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	8,93	9,09	8,80
IMPORTANCIA	9,07	9,17	8,95
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,00	9,09	8,90

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

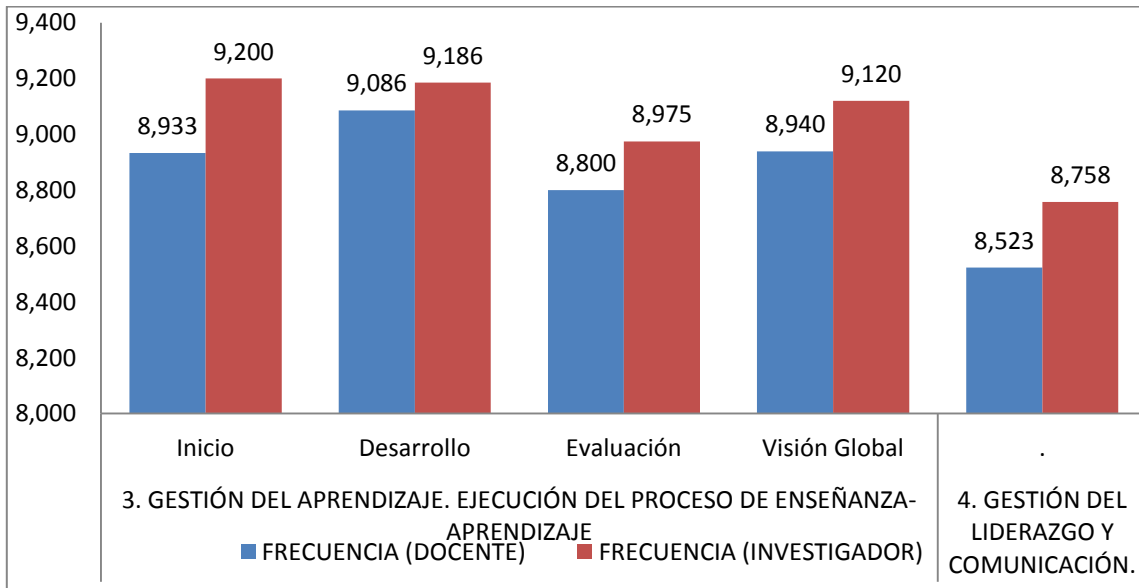


Según la tabla de los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje se obtuvo el 9.17 para la importancia del desarrollo de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, esto sugiere que el docente dedica tiempo y empeño en el momento de ejecutar estrategias, actividades, recursos pedagógicos metodológicos con el fin de generar aprendizaje en el momento de desarrollar la clase; si realizamos el análisis en comparación con el ítem de la frecuencia de evaluación, este obtuvo la puntuación de 8,80, entonces, se puede anotar que la gestión del aprendizaje del docente es buena pero se debe poner un poco más de atención al momento de evaluar la clase buscando técnicas adecuadas que ayuden a identificar el nivel de lo aprendido, como afirma el autor es necesario usar "las estrategias de aprendizaje, como un conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de aprendizaje. (Peter Drucker, 2008)

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	8,93	9,20
	Desarrollo	9,09	9,19
	Evaluación	8,80	8,98
	Visión Global	8,94	9,12
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	8,52	8,76

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro infantil Frau Klier.

Según la tabla de (comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de las observaciones de las actividades del docente) desde la percepción del investigador y el docente en el ítem evaluado 3 (gestión del aprendizaje: ejecución del proceso de enseñanza–aprendizaje) de acuerdo a los resultados el buen desempeño de los docentes está en la sección desarrollo cuyos resultados son de 9.09 y 9.19 demostrando sinergia con resultados anteriores que comprueban que la realización de la clase es acertada y efectiva. Según lo manifestado también se puede apreciar que la frecuencia en la gestión de liderazgo y comunicación necesitan atención ya que los resultados fueron desde la apreciación del docente 8.52 y del investigador 8.76, que no es un resultado malo, pero requiere esmero porque las cualidades de liderazgo y comunicación son vitales dentro del perfil del docente ya que son “habilidad que inspiran seguridad, el buen desempeño de una empresa o un área. Constituye entonces el proceso de mover a un grupo o grupos de personas hacia alguna dirección a través de medios no coercitivos. (Peter Drucker, 2008).

Según la visión global, entonces, el desempeño profesional del docente revela que en el ámbito de gestión enseñanza aprendizaje su práctica es óptima, poniendo mayor énfasis en el desarrollo de la misma; y que presenta dificultades en la frecuencia, interés y conocimiento en ámbito de la planificación institucional.

CAPÍTULO 4
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- 4.1.1 El desempeño docente de los profesionales en el ámbito de gestión legal muestra como fortaleza que el 96% de los maestros fomenta el cumplimiento del reglamento de la institución, consecuencia de la disposición que tienen los mismos por acatar la gestión legal interna, sin embargo, existe un considerable desconocimiento de las políticas educativas nacionales (Plan Decenal de Educación) lo que puede desembocar en la restringida mística laboral.
- 4.1.2 Los maestros muestran debilidades en su desempeño como profesionales en el ámbito de la planificación institucional específicamente en la participación en la elaboración del PAA (Plan Anual de Acción) lo que puede ocasionar dificultades en la dirección estratégica de la institución, lo que no ocurre con la planificación de la clase donde se evidencia la frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes.
- 4.1.3 Los docentes de la institución investigada muestran oportunidades en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje en el momento de seleccionar y diseñar recursos didácticos que ayuda a su buen desempeño profesional. Desde la perspectiva de ejecución, en la percepción del docente e investigador se observa niveles balanceados de frecuencia, importancia y conocimiento de su desempeño, sin embargo se requiere poner atención en la adecuada aplicación de técnicas y estrategias que ayuden a evaluar con mejor efectividad el proceso de aprendizaje.
- 4.1.4 El desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador demuestra fragilidad en el momento de promover acciones orientadas al servicio, lo que perjudica la práctica de una buena convivencia dentro y fuera del aula.

RECOMENDACIONES

- 4.2.1 Fomentar la disposición que los docentes muestran para el cumplimiento del reglamento, y reforzar el conocimiento del Plan Decenal de Educación que rige la gestión legal de país en ámbitos de enseñanza, cuyo fin garantice el buen desempeño y práctica de sus labores profesionales.
- 4.2.2 En el ámbito de planificación institucional se recomienda involucrar al docente en la elaboración de PAA (Plan Anual de Acción) garantizando empoderamiento y mística institucional, que se vea plasmado en la frecuencia, importancia y conocimiento del mismo, cuyo fin será además eliminar el riesgo del bajo resultado en el Plan Educativo Institucional.
- 4.2.3 Reconocer y motivar el buen desempeño profesional de los docentes en la gestión enseñanza aprendizaje, resultado del interés y esfuerzo en la preparación de la currícula elaborada en clase, demás, elaborar estrategias que ayuden a mejorar la evaluación de los conocimientos, considerando que esto es parte fundamental labor profesional.
- 4.2.4 Motivar la ejecución y aplicación de temas relacionados con promover acciones orientadas al servicio, que involucre convivencia entre alumnos, profesores/alumnos e inclusive padres de familia, contribuyendo a la enseñanza del buen vivir, que involucre conocimiento y crecimiento humano.
- 4.2.5 Ya que la planificación es una herramienta que sirve como ruta al sistema educativo, se recomienda desarrollar una propuesta sobre la elaboración del Plan Anual de Acción, donde participen todas las personas involucradas en la institución, equilibrando así el buen desempeño curricular de los docentes a nivel institucional.

BIBLIOGRAFIA

- Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M. (2013). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje*. Estudio en Centros educativos del Ecuador. Guía Didáctica. Editorial EDILOJA, Loja. Ecuador.
- Carrasco, B.J. (2004). *Una didáctica para hoy*. Madrid, España: Ediciones RIALP S.A.
- Casassus, J. (2000) *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. UNESCO, 2.
- Casassus, J. (1997) *La gestión en busca del sujeto*. Santiago.
- Castillo, S y Cabrerizo D, J. (2009): *Evaluación educativa de aprendizajes y Competencias*. Madrid, España: Pearson educación, S.A
- Chavarría, M. (2004,2007). *Educación en un Mundo Globalizado*. México: Editorial Trillas.
- Educación, M.d. (2006) *Plan Decenal de Educación 2006-2015*. Quito, Ecuador.: Ministerio de Educación.
- Educación, M.d. (2014) *Estándares educativos para la calidad de la educación*.: Ministerio de Educación.
- Educación, M.d. (2012) *Ley Orgánica de Educación intelectual y Reglamento General. Marco Legal Educativo*, 11-23.
- Educación, M.d.(9 de agosto del 2007). Recuperado de <http://www.educar.es/noticias/fundamentos pedagogicos.pdf>.
- Educación, M.d. (2012) *Actualización fortalecimiento curricular de la educación general básica*. Quito-Ecuador. Ministerio de Educación.

- Guillén Parra, M. (2006-2011): *Ética en las organizaciones*. Madrid, España: Pearson Educación S.A.
- Gutiérrez, C. (1995). *Administración de calidad*. México. D.F. LIMUSA.
- Gutiérrez, A. (2006): La investigación sobre enseñanza y aprendizaje de la geometría. Federación española de sociedades de profesores. Colombia.: Geometría para el siglo XXI.
- Higgins, A. (2013). *Guía para la buena práctica del docente*. Quito, Ecuador.: El Telégrafo.
- Leiva, F. (2003). *Pedagogía*. Quito, Ecuador: Editorial Radmandí.
- Losada Díaz, J C. (2004): *Gestión de la Comunicación en las organizaciones*. Barcelona, España: Editorial Ariel, S.A. Pág. 48
- Manes, J.M (2004). *Gestión estratégica para las instituciones educativa*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Ministerio de Educación Ecuador. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito.
Recuperado de: [htt://estándares. Educación.gob.ec/index.ph](http://estándares.Educación.gob.ec/index.ph)
- Ministerio de Educación Nacional. (2004). *Una Didáctica para Hoy*. Quito.
Recuperado de: web. Educación. Gob.ec
- Ministerio de Educación Ecuador. (2011) *Guía para la planificación curricular*. Quito.
Recuperado de: web. Educación. Gob.ec
- Ministerio de Educación Ecuador. (2011). *Instrumentos para la educación docente*. Quito, Sistema Nacional de Evaluación.
- Montalvo, E. (2008). *Administración Educativa*. Quito, Ecuador: PH Ediciones pág. 282.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e*

instrumentos. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. (2006). *Evaluación del Desempeño y carrera profesional docente, estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. Santiago de Chile: UNESCO.

Peinado, S H, Rodríguez Sánchez, J H. (2007-2009): *Manual de Gestión y Administración Educativa*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio. Pág. 22

Riofrío Leiva, V, Mgs. (2014). *Marco Legal de la Educación en el Ecuador*. Loja, Ecuador: EDILOJA Cia. Ltda. Pág. 11

Rodríguez Sánchez, JH. (2007, 2009). *Manual de gestión y administración educativa*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Salas, W. (2000). *Formación por competencias en educación superior*. Colombia: Recuperado de: www.rieoei.org.deloslectores.Salas PDF.

Santillan, F. (2003). *Taller: Estándares de la calidad total de la educación*. Quito, Ecuador.: ICAPI.

PROPUESTA

Ámbito:
<pre> graph LR A[Ámbito] --- B[Legal] A --- C[Planificación institucional y curricular] A --- D[Aprendizaje] A --- E[Liderazgo y comunicación] </pre>
Problema identificado:
<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente desempeño profesional de los docentes en frecuencia, importancia y conocimiento de la planificación institucional dirigida al Plan Anual de Acción, en el centro infantil Frau Klier.
Nombre de estrategia:
“Atrévete a Crear-Comunicando tus ideas”
Objetivos:
<ul style="list-style-type: none"> • Motivar al personal docente, directivo y administrativo a la elaboración conjunta del Plan Anual de Acción, en el centro infantil Frau Klier, que contribuya a mejorar el desempeño profesional de los docentes en la planificación institucional para el periodo 2015-2016.

- Crear espacios de colaboración mutua que fomenten la socialización y el trabajo en equipo entre los miembros de la institución, en el centro infantil Frau Klier, para el periodo 2015-2016.

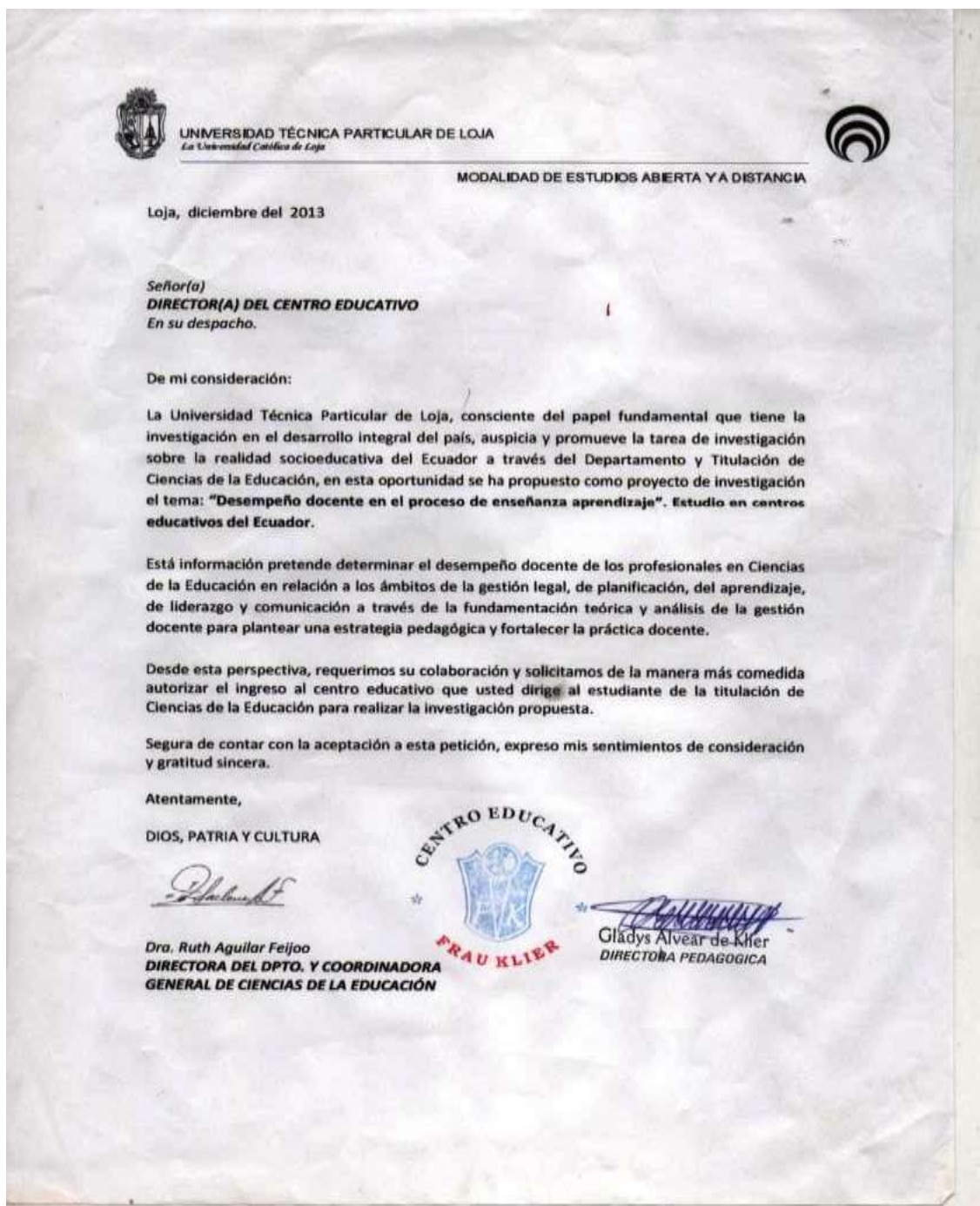
Actividades	Procedimiento	Recursos	Evaluación
<p>Motivar al personal a involucrarse con el tema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de expectativa en el personal, sobre la elaboración del PAA. • Integración del personal, a través de una cena de negocios, donde se formen vínculos, acuerdos y lluvia de ideas, para la elaboración de PAA. • Compartir experiencias promoviendo el debate local sobre las temáticas de trabajo, causando intencionalmente mística y empoderamiento del tema. 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Departamento de comunicación y recursos laborales. • Personal administrativo y docente. • Moderador externo a la institución. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logística para la cena (lugar, alimentación) • Papelotes, marcadores. • Computador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que se involucran con la planificación. • Asistencia a la integración. • Contabilizar la cantidad y actitud de las intervenciones hechas por el personal.
<p>Consolidar el documento que</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de reuniones donde se 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Delegado para 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de actas sobre las intervenciones

<p>constituirá el Pan Anual de Acción.</p>	<p>defina lugar y fecha para elaboración del documento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuentro de planificación en la institución donde se consulten, se llegue acuerdos para las directrices del PAA. • Elaboración conjunta, incluyente y dinámica del documento donde se definan y aprueben lineamientos estratégicos. 	<p>recopilar información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal administrativo y docente. • Motivador • Moderador externo a la institución. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logística (lugar, fecha, refrigerio). • Guía • Cuestionarios • Computador • Papelotes • Lápices • Proyector 	<p>de los participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un informe de resultados donde muestre los logros del documento elaborado. • Documento elaborado.
<p>Realizar divulgación del Pan Anual de Acción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción del PAA, a través de documentos digitales (Página web de la institución, redes sociales, correos electrónicos). • Creación de comunicados internos en la institución. • Diseño y elaboración de campaña interna de identificación y cambio de mentalidad en torno a la gestión. 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Departamentos de comunicación y RR HH. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceso a internet. • Página web. • Imprenta para folletos, comunicados y Posters. • Material de papelería. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño en el personal en el uso y ejecución del PAA.

	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de materiales gráficos que contribuyan a la generación de una cultura del conocimiento en la organización en la que todos estén inmersos. 		
Realizar monitoreo de la ejecución del Plan Anual de Acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del proceso de ejecución de los planes, objetivos y actividades. • Seguimiento de las actividades. • Creación de un comité que ayude a motivar y monitorear la ejecución del proceso. 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de monitoreo. • Departamentos de comunicación y RR HH. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceso a internet. • Material de papelería. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizara periódicamente valoraciones de los logros y falencias del cumplimiento del PAA.
Bibliografía:			
<p>Arbonés, Á. (2006). Conocimiento para Innovar. Madrid: Díaz de Santos.</p> <p>Hamilton Beazley, J. B. (2003). La Continuidad del Conocimiento en las Empresas. Bogotá: Editorial Norma.</p> <p>Hincapie, Miguel (2013) Alcaldía. Recuperado 10 de septiembre del 2014. http://www.patrimoniocultural.gov.co</p> <p>Reyes, A. R. (2012) Geocities. Recuperado 12 de diciembre de 2014. http://www.geocities.com/amirhali/fpclass/cultura_organizacional.htm.</p>			

ANEXOS

- Carta de autorización



- Instrumentos

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, 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. enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
		1.1.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
		1.1.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
	1.3	1.2.6	EVALUACIÓN	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
		1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
		1.3.1		Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
		1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			

		1.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.		
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.		
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.		
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.		
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.		
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.		
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.		
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.		
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.		
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.		
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.		
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.		
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.		

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador			Institución Educativa		Docente investigado	

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2 **Tipo de Institución:**

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

3. **Ubicación geográfica:**

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

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

6. **Nivel de Educación en el que trabaja:**

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

7. **Modalidad de trabajo:**

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

8. **Relación laboral:**

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

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

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad. 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.	VALORACIÓN
	N 10 = Excelente 0 = No apreciable

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			

	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.					
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.					
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.					
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.					
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.					
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.					
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.					
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.					
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.					
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.					
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.					
	3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
			3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
			3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
			3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
3.5			Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.				
3.6			Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.				
3.7			Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).				
3.8			Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.				
3.9			Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.				
3.10			Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.				
AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	conocimi		

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	3.11 .1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11 .2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11 .3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
		3.12	DESARROLLO	3.12 .1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
				3.12 .2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
				3.12 .3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
				3.12 .4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
				3.12 .5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
				3.12 .6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
				3.12 .7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
		3.13	EVALUACIÓN	3.13 .1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
				3.13 .2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
				3.13 .3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
				3.13 .4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
		4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
			4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.				
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.							
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.							
4.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.							
4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.							
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.							
4.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.							

	4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
	4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

¡Gracias por su colaboración!

Fotos





