



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 de Desarrollo Infantil Arquita de Noe en la ciudad de Quito año lectivo 2013-2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Villacreses Gonzalez, Ernestina Guadalupe

DIRECTOR: Romero Aguilar, Nancy Paquita, Dra

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Romero Aguilar, Nancy Paquita

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 educativo “Arquita de Noé” ubicado en el sector del Condado, ciudad de Quito, provincia de Pichincha, período lectivo 2013-2014” realizado por Villacreses Gonzalez, Ernestina Guadalupe, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por lo tanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 19 de Febrero del 2015

F).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Villacreses Gonzalez, Ernestina Guadalupe, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Arquita de Noé, período lectivo 2013-2014”, de la Titulación de Licenciado en ciencias de la educación, siendo Romero Aguilar, Nancy Paquita directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 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: Villacreses Gonzalez Ernestina Guadalupe

Cédula: 1705852034

DEDICATORIA

Al creador de todas las cosas, al autor de mi fe, al que me ha dado la fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda humildad que de mi corazón puede salir, dedico primeramente mi trabajo a Jesús, mi Salvador.

A mi esposo, Jorgito Villafuerte , por su apoyo, paciencia y amor que en todo momento me ha brindado.

A mis hijos Kary, Jorge Andrés, y David que son el pilar de mi vida, para quienes quiero dejar un legado de que "todo lo podemos en Cristo que nos fortalece."

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por su inmensurable amor.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por darme la oportunidad de realizarme como una profesional.

Al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé por abrirme las puertas, por brindarme cariño y apertura a todas las necesidades requeridas

A mi esposo Jorgito por su paciencia y amor en toda mi carrera

Y principalmente a mi amada hija Kary, por su disposición, ayuda, amor, paciencia., quien estuvo cerca de mi cada momento en que la necesitaba.

A toda mi familia que supo comprenderme en los momentos más cruciales de mi carrera.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACION DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente	7
1.1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente	7
1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.....	7
1.1.2.2 Motivación.....	9
1.1.2.3 Relación profesor-estudiante.....	10
1.1.2.4 Relación familia-escuela.....	10
1.1.2.5 Organización institucional.....	11
1.1.2.6 Políticas educativas.....	12
1.1.1.3 Características del desempeño docente	13
1.1.1.4 Desafíos del desempeño docente	14
1.1.4.1 Desarrollo profesional	15
1.1.4.2 Relación familia-escuela-comunidad.....	16
1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente	17
1.2. Gestión Educativa.....	17
1.2.1 Definiciones de gestión educativa	17
1.2.2 Características de la gestión	18
1.2.3 Tipos de gestión	20
1.2.4 Ámbito de gestión Docente	21
1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal	20
1.2.4.2 Ámbito de la gestión de aprendizaje	23
1.2.4.3 Ámbito de la gestión de planificación	25
1.2.4.4 Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación	27

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	28
1.3.1 Definiciones de estrategias	28
1.3.2 Tipos de estrategias	29
1.3.2.1 En la gestión legal	29
1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular	30
1.3.2.3 En la gestión del aprendizaje	30
1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación	31
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	33
2.1 Diseño de investigación	34
2.2 Contexto	34
2.3 Participantes	35
2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	36
2.4.1 Métodos	36
2.4.2 Técnicas	36
2.4.3 Instrumentos	37
2.5 Recursos	38
2.5.1 Humanos	38
2.5.2 Materiales institucionales	38
2.5.3 Económicos	38
2.6 Procedimiento	38
CAPÍTULO III: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	40
3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	41
3.1.1 Frecuencia del desempeño profesional en al ámbito de la gestión legal.....	41
3.1.2 Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	42
3.1.3 Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	44
3.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular	45
3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	45
3.2.2 Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	47
3.2.3 Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la Planificación para su desempeño docente.....	49
3.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje	51
3.3.1 Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	51
3.3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	51

3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	53
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso	54
3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	57
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	56
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.....	62
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.....	68
3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	73
3.4.1 Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	73
3.4.2 Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	75
3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	77
4. Desempeño profesional del docente.....	79
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89
PROPUESTA.....	94
ANEXOS	97
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	98
Anexo 2: Modelo de los instrumentos de investigación.....	99
Anexo 3: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	103

RESUMEN

En este trabajo investigativo se evaluó el desempeño de cinco maestras del centro educativo “Arquita de Noé”, ubicado en Quito. En cuanto a gestión legal y a planificación institucional y curricular se refiere, se notó un bajo nivel, tanto de frecuencia, como de importancia, y la falta de interés en capacitarse sobre los derechos y obligaciones que tiene el docente en el aula. El objetivo de esta investigación es, lograr en el docente una concientización sobre la importancia de corregir las falencias detectadas y profundizar sus conocimientos en los ámbitos analizados. Para evaluar su desempeño se aplicó el Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente y Registro de Observación de las Actividades Docentes y se utilizó la técnica de la observación. Se determinó que el desempeño docente es medianamente satisfactorio en todos sus ámbitos, y que con la propuesta que aquí se expone es posible alcanzar un mejor nivel de educación.

Finalmente, se invita al lector a realizar una revisión del presente proyecto de mejoramiento educativo con su respectiva propuesta.

Palabras claves

- Docencia
- Investigación
- Evaluación
- Propuesta

ABSTRACT

In this research paper the performance of five teachers of the school "Arquita de Noe" located in Quito was evaluated. Regarding institutional and legal management and curriculum planning is concerned, a low level of both frequency and importance, and lack of interest in training on the rights and obligations of the teacher in the classroom was noticed. The objective of this research is to achieve in teaching an awareness of the importance of correct identified weaknesses and deepen their knowledge in the areas analyzed. To evaluate its performance SAQ Teaching Performance Monitoring and Logging Activities Teachers applied and observation technique was used. It was determined that teacher performance is fairly satisfactory in all areas, and that the proposal presented here is possible to achieve a higher level of education.

Finally, the reader is invited to conduct a review of this educational improvement project with its respective proposal.

Keywords

- Teaching
- Research
- evaluation
- Proposal

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas en la educación actual, viene a conformar, una serie de actitudes de parte del docente, como por ejemplo, y como lo hemos visto aquí, la falta de conocimiento de sus derechos y obligaciones frente al aula o bien, en llevarlos a la práctica. Asimismo, no dan a este ámbito de gestión legal la importancia real que tiene, sumándose a esto, la falta de conocimientos que el docente argumenta, ya que tampoco se preocupa por su capacitación permanente.

En cuanto al ámbito de planificación institucional y curricular se refiere, existe un bajo nivel tanto de frecuencia, como de importancia, así como de conocimientos adquiridos.

Referente al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje se pone en evidencia que el docente no tiene el hábito de utilizar todos los métodos y técnicas de aprendizaje. Adicionalmente, en su desempeño profesional, no incluye con frecuencia, actividades que sirvan para sistematizar y organizar el conocimiento que imparte a sus alumnos; no hace uso de aplicaciones prácticas realizadas fuera del aula, ni ha tomado en cuenta nueva metodología en el proceso enseñanza-aprendizaje, al contrario se mantiene con la educación tradicional.

En suma, el conjunto de todas estas actitudes en el maestro, denota una falta de interés en su buen desempeño profesional.

Este problema se ha venido manifestando desde hace mucho tiempo atrás, prácticamente, siempre ha existido en los centros educativos primarios, secundarios e incluso de enseñanza superior, y a nivel mundial, por lo que expertos en el tema han realizado estudios con el objeto de descubrir qué se podría hacer para cambiar esta situación y mejorar el nivel de educación, ya que todos los estudios coinciden en que el desempeño del docente es la clave para dicho mejoramiento.

En uno de esos estudios realizados con anterioridad, sobre este tema, se revela que no es un problema con fácil solución, ya que lo han intentado todo y no han obtenido resultados. Roberto Barrientos (2008) señala que el lunes, 4 de abril de 2011, el diario The Wall Street Journal publica un artículo que textualmente dice: *“En el año 2007 en la ciudad de Nueva York se ensayó una experiencia de mejora, dar incentivos económicos a profesores para*

mejorar su rendimiento. 4 años después y 57 millones de dólares invertidos o gastados, la respuesta es que no funciona”.

Asimismo, Snyderman, B. (1959) opina que la motivación hacia el trabajo, la satisfacción y la insatisfacción laboral influyen en el desempeño docente, en una muestra representativa de profesores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, opinión muy certera desde mi punto de vista.

Sin embargo, y a pesar de todos estos y muchos otros aportes, aún no se ha podido encontrar una solución adecuada, pero pienso que cada persona interesada puede contribuir poniendo en práctica su idea y su proyecto y desde su medio educacional más próximo. Sé que con esto no se pondrá solución a este conflicto de forma diligente y a nivel general, pero perseverando todos, cada uno accionando desde su lugar, no esperando a que las cosas sucedan; y, paso a paso, se podrá llegar a un resultado exitoso y que beneficie a todos los involucrados.

Contribuir para el mejoramiento de la educación es lo que me ha movido para realizar el presente estudio, así también es altamente probable que este estudio pueda sumarse al sinnúmero de investigaciones realizadas por la UTPL con el mismo fin, aparte de que pueda interesar a estudiantes que necesiten consultar temas relacionados y este puede serles de utilidad. Adicionalmente, es necesario recalcar que el presente estudio ha sido realizado con el propósito de obtener soluciones efectivas y eficaces para esta problemática.

En cuanto al centro educativo como a los docentes, este estudio les será de gran beneficio, puesto que a través de él se han podido detectar sus falencias, lo que les hará reconsiderar su accionar y retomar el sendero correcto, todo por, y para el desarrollo de un mejor nivel educativo. En adición, durante el proceso de realización de este trabajo, he experimentado vivencias disímiles que, a la vez han sido enriquecedoras y me han permitido adquirir más confianza en mí misma e incrementar mi nivel de conocimientos, que me servirán para el desarrollo de mi profesión.

Este estudio se hizo posible gracias a la perseverancia, utilizando recursos humanos, materiales e institucionales; y, económicos, todos necesarios para su creciente avance. Entre los humanos estuvieron el investigador, personal docente, alumnado, sin los cuales no hubiera sido posible su realización, siendo mi motivación primordial, detectar las actitudes inadecuadas en el desempeño docente, que no posibilitan una educación de excelencia. Sin

embargo, en el transcurso de la investigación se encontró limitaciones como el insuficiente número de fuentes de consulta para desarrollar el marco teórico que ocasionó demoras no previstas. El tiempo fue otro de los factores en contra para realizar de una manera continua el trabajo investigativo y su desarrollo sin obstáculos, sin fronteras.

A medida que la investigación avanzaba, se iba evidenciando por sí solo el logro de los objetivos como parte fundamental de la investigación.

El marco teórico, recopilando conceptos de autores expertos en el tema, como parte básica de la investigación, constituye el primer capítulo.

El segundo capítulo configura todo lo relacionado con la metodología que se utilizó para desarrollar el presente trabajo, además de detallar el procedimiento y las técnicas utilizadas.

En el tercer capítulo constan los resultados que se obtuvieron de la investigación realizada al desempeño de los docentes y los análisis de estos resultados, seguidos de la discusión avalada por citas bibliográficas de diversos autores que defienden las posiciones respectivas.

La última parte está dedicado al señalamiento de las conclusiones, formulación de las recomendaciones y la presentación de la propuesta para un mejoramiento educativo.

CAPITULO I
MARCO TEÓRICO

Tema 1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

“El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva”. Montenegro, (2003, 26).

“Desempeño docente describe lo que hace un profesor, es decir indica sobre las prácticas pedagógicas que tienen correlación con el aprendizaje de los estudiantes”. Ministerio de Educación, Ecuador, *Estándares de desempeño profesional docente*, (2003, pág. 14).

El desempeño docente, según Ricardo Cuenca, (2008): “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”.

Tomando en consideración todas estas definiciones podemos entender que el desempeño docente viene a ser el conjunto de actuaciones y funciones que desarrolla el maestro con el objeto de transmitir e impartir sus conocimientos y habilidades a sus alumnos (y se puede agregar), tomando en cuenta el carácter, fortalezas, debilidades de todos y cada uno de ellos, ya que cada uno es un mundo aparte.

El docente debe además tener la capacidad de integrar en una relación interactiva a alumno-padre-maestro ya que la docencia en sí es una acción que alcanza la socialización mediante el conocimiento.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La formación profesional de un docente y de cualquier otro profesional desde sus inicios debe estar muy bien planificada y dirigida; y enfocarse en los dos tipos de conocimientos principales: el conocimiento académico, que prácticamente es lo que se va a enseñar; y la metodología que se va a utilizar, es decir la manera de “cómo enseñar”.

Con el fin de vencer los inconvenientes que existen en los centros de educación en la actualidad, es necesario realizar un cambio en el currículo de la formación inicial, para de esta manera orientarlo a formar profesionales que alcancen las competencias requeridas, respondiendo así a los desafíos que los futuros profesionales enfrentarán al ingresar al sistema escolar.

Para lograr este objetivo se requiere cumplir con algunas condiciones importantes. En primer lugar, se debe redefinir la relación entre las universidades que se encargan de formar profesores y el sistema escolar, con el fin de ubicar las prácticas de los alumnos en el contexto de planes de colaboración sostenida.

Adicionalmente, es necesario innovar, o en su defecto implementar los sistemas de evaluación de calidad de la formación del docente.

Según Agenco, Raúl (1989). El maestro debe poseer estudios en postgrado, es decir el solo hecho de enseñar indica que el maestro posee un vasto conocimiento del tema que va a enseñar; esto, sumado a la manera correcta de dirigirse a sus estudiantes y de cómo llegar a ellos para que puedan atender, entender y poner en práctica lo que él enseña es una tarea muy compleja. Es por esta razón que en algunos países han implementado variedad de sistemas con el fin de apoyar a maestros principiantes en sus primeros años de profesión. Uno de ellos es asignar un profesor experimentado a cada profesor principiante. Este provee apoyo profesional, así como también apoyo emocional. De esta manera el profesor que inicia se siente más seguro y entusiasta en sus primeras prácticas profesionales. Muchos profesores abandonan su profesión después de completar su práctica por encontrarla bastante estresante.

Uno de los motivos y tal vez el más importante por el que el desempeño docente es muy tomado en cuenta, es la necesidad de ponerse al día de manera continua, ir actualizándose continuamente para no caer en lo obsoleto y así no perder autoridad sobre los estudiantes, ya que si el docente no se actualiza, corre el riesgo de que en un momento dado, el alumno tendrá más conocimiento que él, como es el caso de la tecnología actual (celulares, computadoras, etc.)

Es absolutamente indispensable que el docente no se estanque; es decir, no se conforme con lo que aprendió en la universidad, es necesario que tome cursos de perfeccionamiento, de capacitación para estar al día, ya que la presión de los padres va en aumento por una

mejor educación para sus hijos exigiendo así del profesor más profesionalización y métodos avanzados en la educación.

El profesor de hoy en día debe ser capaz de preparar a los alumnos para desenvolverse en una sociedad exigente, con base en el conocimiento. A desarrollar destrezas que antes no eran necesarias, a pensar con creatividad y ser asertivos, a saber discernir para aplicarlo en su vida personal y laboral.

- "Estas capacitaciones deben de ser orientadas no solo a desarrollar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de usarlos en el desarrollo profesional humano". Burdin, (1982, 31).

1.1.2.2. Motivación

El término motivación se deriva del verbo latino moveré, que significa "moverse" "poner en movimiento" o "estar listo para la acción". Según Woolfolk (1990) "la motivación se define como algo que energiza y dirige la conducta". Es así que un motivo es la fuerza que empuja a una persona a realizar una acción.

Considerando el concepto anterior podemos notar que coincide en que esa fuerza que empuja a una persona a realizar determinada acción se puede aplicar también en la motivación escolar, como lo expresa Pezo E. (2006), cuando dice que "La motivación escolar no es una técnica o método de enseñanza particular, sino un factor cognitivo-afectivo presente en todo acto de aprendizaje y en todo procedimiento pedagógico ya sea de manera explícita o implícita". (pág. 101-103).

Además, es necesario tomar en cuenta que, en todos y cada uno de los centros educativos, nunca debe faltar la motivación permanente con relación al docente. Este es un requerimiento indispensable para hacerlo sentir valorado, dándole así un sitio importante en la vida de la institución, tanto como de sus alumnos. Esto hará que el docente se interese cada vez más por buscar maneras de obtener excelentes resultados en su desempeño. Contrariamente a la crítica que solo servirá para desanimarlo.

1.1.2.3. Relación Profesor – estudiante.

Para hablar de la relación profesor- estudiante debemos entender que esta es la base del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que las dos partes son los involucrados en el mismo. El maestro por una parte es el encargado, mediante el desarrollo de sus destrezas y habilidades, de lograr que el estudiante, ávido de conocimiento, pueda absorber como una esponja todo, o la mayor parte de lo que el profesor le ha impartido utilizando de la mejor manera su metodología, incluyendo o no, material didáctico y otras estrategias.

Para esto, es necesario que haya una interacción entre profesor y estudiante y el clima social en el aula tendrá que ser el adecuado para estimular un trabajo eficiente. Caso contrario, si el maestro provoca resistencia emocional en sus estudiantes, o no sabe presentar el material de manera que lo puedan comprender, se retarda la enseñanza o se hace totalmente imposible.

De esta manera se tendrá en cuenta y se logrará que todos los estudiantes participen en la clase, tomando en cuenta capacidades y talentos de todos y cada uno de los estudiantes para aprender y orientarlos de mejor manera, como lo recalca Mieles Macías. V. *Sociología de la educación*, (2006, pág.52). *“Ha sido difícil introducir métodos nuevos de enseñanza en la clase y eliminar la influencia que las relaciones tradicionales entre maestros y alumnos ejercen en el proceso docente. Sin embargo, se ha progresado considerablemente en cuanto a reconocer las diferencias individuales en cuanto a capacidades y talentos para aprender y dar una mejor orientación para que sea el mismo alumno que construya su propio aprendizaje”*.

A pesar de la opinión del autor anterior que afirma que las capacidades del alumno son la clave para un buen aprendizaje, Stubbs, (1984: 13), asegura que “En cierto sentido, en nuestra cultura, la enseñanza es conversación”. Esta afirmación tiene mucha importancia puesto que la conversación es el medio a través del cual se logra un entendimiento de lo expuesto, y a la vez genera interés que se manifiesta por medio de preguntas, respuestas, etc., con el fin de llegar al conocimiento.

1.1.2.4. Relación familia – escuela.

La familia y la escuela forman una relación muy estrecha e importante en vista de que tanto a los padres como a los maestros les mueve el mismo objetivo: la educación de los hijos.

Al analizar brevemente este tema, podemos ver que la relación familia-escuela en la actualidad no es la misma de hace unos años atrás, puesto que las familias eran más sólidas, estables, había menos estrés que hoy, mayor cantidad de miembros, los cuales tenían mayor posibilidad de interactuar entre sí. Lo que no pasa hoy, debido a la influencia negativa propia de la sociedad occidental, además es más débil en su estructura, presenta mayor dificultad de convivencia, ruptura del matrimonio, etc. Todos estos factores hacen que las familias actuales busquen ayuda y ¿dónde la van a encontrar? En la escuela.

La escuela de los niños, les proporciona confianza, educación, interacción social, etc. La peculiar relación existente entre escuela y familia, exige de ellas una exquisita coordinación. Del mismo modo, la necesidad de personalización para una verdadera formación, y la reciprocidad de la relación establecida, solicitan crecientes grados de participación y comunicación entre ambas instituciones.

De acuerdo con Vila (1995) para poder incidir desde el contexto escolar en la mejora de las prácticas educativas familiares, es importante que la escuela y la familia mantengan canales de comunicación y relaciones de confianza y comprensión.

García, Alonso y Sánchez, Román, (2005) se encuentran totalmente de acuerdo con este concepto al opinar: *“En este sentido, es necesario que la familia mantenga una actitud activa y participativa, más allá de las aportaciones puntuales de información sobre los hijos, en la medida que lo requieran los maestros: es decir, trabajar en conjunto por la orientación del estudiante en búsqueda de un proyecto común de educación”*.

De lo anteriormente citado se establece que la escuela viene a formar parte de la familia, es una prolongación de ella. La confianza existente entre ellas permite que la responsabilidad sea compartida y sea además, el complemento en la tarea de educar a los hijos, con la necesidad de comunicación, generando una vía abierta de información, de orientación para que la educación de los hijos se destaque por ser constructiva y carente de tensiones por el papel que cada una de ellas desempeña. El proceso de socialización comienza en la familia y continúa y se complementa en la escuela, los primeros entornos sociales se convierten en predictores del auto concepto y auto estima del niño.

1.1.2.5. Organización institucional.

Zabala V.A., (2000, 37) señala que “La organización escolar se aplica, igualmente, a la descripción de las relaciones jerárquicas y funcionales”. Es decir que en este concepto se

encuentra incluida la planificación de las etapas, niveles y ciclos educativos, así como los contenidos, horarios, métodos, técnicas y materiales. Además, se ocupa del perfeccionamiento del profesorado y mejoramiento de las condiciones en la vida escolar.

Así mismo Lotto, Clark y Carool (1980), opinan que la planificación es un aspecto inherente y natural de la vida de cualquier escuela, y cuando es abordada y desarrollada de una manera adecuada, puede contribuir ordenar y promover su desarrollo para la mejora de la educación”.

Analizando estos conceptos vemos que la estructura organizativa viene a conformar el esqueleto de la organización. En base a éste, las personas involucradas en el centro educativo mantienen interacción, y no se encuentran aisladas. La organización determina la manera cómo se clasifica el trabajo. Define cuáles son las funciones y tareas que cada persona y cada departamento debe realizar. Adicionalmente establece el tipo de relación y los mecanismos formales que se deben usar para que se relacionen los miembros, unos con otros. Establece la utilización del tiempo y los recursos, etc.

1.1.2.6. Políticas educativas.

La política educativa es un conjunto de fines, principios y directrices que orientan la acción educativa del estado, así como de las comunidades autónomas y municipios, de acuerdo con la política general de los gobiernos respectivos en el marco de la constitución. *“Estos fines, principios y directrices vienen determinados por los grandes móviles que canalizan la acción educativa: las necesidades y peticiones reiteradas de la sociedad, las grandes corrientes de pensamientos históricos, las teorías educativas y las aspiraciones de los políticos que gobiernan en cada momento”*. Carda R.M./Larroza F, *La Organización del Centro educativo*, (1989, pág. 53).

La visión del sistema educativo ecuatoriano y su política educativa presenta un sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y

científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país.

Para evitar los cambios bruscos y negativos en la política educativa como expresa Zabala V.A. (2000), se suele buscar el “consenso” en las normas que regulan el hecho educativo como puede ser la constitución y lograr así una pervivencia de los principios que sustentan el hecho educativo.

De acuerdo a estas políticas realizadas en el 2005 y proyectadas hasta el 2015, estoy muy de acuerdo, pues se cubre todos o casi todos los campos y áreas necesitadas del fortalecimiento de la educación ecuatoriana como es el caso de la política de la Educación Alternativa para personas con rezago educativo como son los analfabetos, en el presente siglo con la tecnología de este tiempo, toda persona, sin excepción, debe saber leer y escribir como un conocimiento básico para poder subsistir.

1.1.1.3 Características del desempeño docente.

Si se pretendiera medir la calidad de la educación, la forma de hacerlo sería analizando el desempeño del profesor en sus prácticas de enseñanza-aprendizaje. La calidad de la práctica pedagógica está estrechamente ligada con el papel que el docente cumple en ella.

“Estos roles o características del docente pueden favorecer el desarrollo de los alumnos autónomos, flexibles, creativos y críticos o dependientes, es decir, sin iniciativa, dogmáticos y alienados, pues las diferentes formas de construir el conocimiento privilegian formas diferentes de pensar y de enfrentarse al saber”. Cerdá A., *Editorial Universidad de Costa Rica*, (1991, pág. 230).

Tomando en consideración el concepto anterior se puede percibir que no es suficiente con que el docente posea el conocimiento necesario para impartir a su alumnado, sino también que quiera hacerlo, como lo advierte Zabalza (2003) cuando dice: Por ello, en un contexto de este tipo, no sólo se requiere que los profesionales sepan hacer, se requiere más bien que sepan actuar y que quieran hacerlo, siendo capaces de movilizar saberes, considerando la realidad y las necesidades específicas, ubicados en tiempo y espacio. Competencias de este tipo no son sencillas, sino complejas (p. 23).

Para resumir, tenemos que un docente es eficaz si cuenta con varias características importantes, entre estas tenemos:

- Ser profesionales formados y que posean certificaciones,
- Profesionales con capacitación en las micro-enseñanzas, simulaciones, juegos de rol, y estudios de casos,
- Gozar de responsabilidad y estabilidad emocional,
- Emplear en sus clases el método descubrir-investigar,
- Obrar con calidez, justicia, flexibilidad y claridad,
- Estar comprometidos con los estudiantes y su aprendizaje,
- Poseer conocimiento sobre la materia que enseña y saber cómo enseñarla,
- Sentirse responsable de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil,
- Reflexionar sobre sus prácticas y aprender de la experiencia,
- Ser integrantes de comunidades de aprendizaje,
- Tener experiencia, entusiasmo y perseverancia,
- Ser capaces de apoyarse durante la enseñanza en los comportamientos y respuestas de sus estudiantes, y
- Promover los intercambios en el aula y estimular la reflexión y la investigación Infantil.

Adicionalmente, es importante mencionar que un docente ideal, que todo padre quisiera para sus hijos es aquel que tenga vocación, que le guste desempeñar su trabajo, que haya nacido para eso y que disfrute de la compañía de los niños, porque si le gusta su profesión, no será para él un trabajo, sino una diversión y todo lo que haga referente a su desempeño docente le saldrá bien. Esto, a su vez repercutirá en sus alumnos, serán unos niños felices aprendiendo, y les gustará estar en clases; haciéndose para ellos fácil y divertido el proceso enseñanza-aprendizaje y no solo eso, sino que en el futuro recordarán a aquel querido profesor, con mucho cariño y agradecimiento.

1.1.1.4 Desafíos del desempeño docente.

En esta etapa de la educación se ha presentado la necesidad de crear nuevos desafíos que el docente pueda vencer desde una reflexión crítica e investigativa; para la reflexión sobre el currículo y sobre sus propias prácticas además de la pertinencia de éstas en relación a los contextos en donde se desarrollan.

“...y nos preguntamos en qué medida el desplazamiento de las demandas de profesionalización a un modelo que propone el desarrollo profesional, supone nuevas formas de concebir e implementar las políticas en materia de formación, en la que los docentes dejan de ser el “objeto” de la política para transformarse en sujetos centrales en su construcción “Angus, (julio, diciembre 2012), *Alteridad. Revista de Educación ISSN*, Vol. 7. No. 2, (No.1390-325X), pág.116-123).

“Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida. Ministerio de Educación, (julio, diciembre 2012), *Alteridad. Revista de Educación ISSN*, Vol. 7. No. 2, (No.1390-325X), pág.116-123.

Es relevante en la actualidad y mientras más pronto, mejor; hacer cambios y renovaciones en los programas que se dedican a la formación de docentes, cambios muy bien planificados y estudiados, si es posible que hayan sido probados ya, tal vez en algún otro país, donde ya dio buenos resultados y así nosotros también podamos gozar de esos resultados y encontrar el progreso, el crecimiento y el desarrollo como profesionales y como país.

1.1.4.1 Desarrollo profesional

Para Guthrie (1990), el intento modernizador de muchos sistemas de formación que intenta sacar a los profesores de la etapa formalista para llevarlo a una etapa superior de significación no logra realmente este fin.

Según un estudio realizado recientemente sobre prácticas pedagógicas en varios países menos desarrollados, la mayor parte de los profesores participantes no consiguen renovar su manera de dictar clases, lo siguen haciendo como siempre lo han hecho, de la misma manera tradicional y, hasta cierto punto, antipedagógica. Las numerosas críticas a las clases "frontales" que se han escuchado son consecuencia de la observación de un gran número de aulas en América Latina, África y muchos países asiáticos. En estas, los maestros aprendieron a "implementar", pero no entendieron y no se apropiaron de lo que implementaban.

El número creciente de oportunidades para lograr el perfeccionamiento que se ofrece no ha conseguido superar el aislamiento ni ayudarlos de una forma verdadera a cambiar sus

prácticas docentes porque se realizan fuera del aula o sin referencia a los contextos reales de enseñanza.

El desarrollo e impacto de la formación continua y capacitación en servicio, se vieron afectados por problemas similares. Si bien la expansión de la educación en servicio... fue algo digno de mención, el rumbo que ésta tomó fue menos destacable. Los cursos y talleres se impartían por expertos fuera de los lugares de trabajo del maestro y los afectaba como a individuos; estos, a su vez, al volver a sus lugares de trabajo no podían integrar los nuevos conocimientos a su práctica, al faltar allí la comprensión y apoyo para sus esfuerzos. Hargreaves, (1999, p. 126).

La mejor manera para lograr un desarrollo significativo en el desempeño docente solo depende de cada profesor, aquel que siente la necesidad de modernizarse (deberían ser todos) puede hacer un análisis de sus prácticas y buscar nuevas tendencias para compartir con sus compañeros y apoyarse mutuamente.

1.1.4.2. Relación familia – escuela – comunidad.

Según Bárcena, Fernando, (1997) en sentido abstracto, alude a lo que pertenece a todos los miembros de un grupo o colectividad, va referido a una comunidad de bienes, de sentimiento y de origen. Puede adquirir múltiples formas, y referirse a la comunidad familiar, a la escolar.

Al ser la familia la base de la sociedad y la manera más perfecta de la comunidad siente la necesidad de analizar su educación y considerar la importancia del rol que asume frente a la educación de sus hijos. Lo complejo de la vida actual repercute en la vida del niño al presentarse problemas escolares y de familia en el día a día, tales como desinterés, desgano, dependencia, bajo rendimiento o fracaso escolar, violencia y otros. No se puede buscar culpable, puesto que la misma interacción entre ellos es la que incita a esta situación.

La educación del niño tiene sus comienzos en la familia, la escuela la complementa, es por esto que las dos instituciones son parte importante en la vida del niño, formando sus creencias, principios, valores y educación en general, pero sobre todo su auto estima y su personalidad.

De la coordinación y armonía entre familia y escuela dependerá el desarrollo de personalidades sanas y equilibradas, cuya conducta influirá en posteriores interacciones sociales y convivencia en grupo, creando así un nuevo estilo de vida.

En una sociedad como la que vivimos hoy en día, la familia y la escuela deberán tener claros sus roles y fomentar la vida comunitaria, como base de cualquier experiencia social a futuro. Como afirma Medina Rubio, T (1997): la autoridad basada en el compromiso ético, el ejemplo como coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace y el amor como el motor que impulsa y da vida.

1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.

La práctica ha logrado posicionarse como eje principal en la docencia desde los aspectos curriculares de la formación docente, es por eso que se considera esencial que la teoría y la práctica logren integrarse y tomar posición frente al aspecto educativo para, así poder permitir la construcción del papel docente en los diversos aportes que recibe el alumno de todas las perspectivas y espacios de su formación.

Cabe recalcar la importancia que se deriva de la conformación de la práctica docente generada a partir de marcos teóricos que la puedan sustentar favoreciendo un docente abierto al estudio y examen de su hacer en el aula, resultando valioso realizar un análisis de aquellas ideas y prácticas que se fueron asimilando a lo largo de la historia y que actúan como estructurantes de las formas de sentir, hacer, pensar de cada sujeto. Delafac, El Concejo Directivo,(2011).

El docente, con el objeto de fundamentar su práctica profesional, debe plantear actividades que potencien el trabajo grupal, así como también identificar los elementos constitutivos de los procesos de enseñanza y aprendizaje a través del abordaje de una práctica contextualizada.

Tema 1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

“La gestión Educativa desde otro punto de vista, es definida como la capacidad de las personas para dirigir o administrar una institución que persigue objetivos determinados,

como actividades tendientes a la planificación, organización, dirección y control de los recursos de la organización” Ministerio de Educación, (1996: 59).

“La gestión educativa se define como campo teórico, práctica política y cultural en relación con la promoción de los valores éticos que orienten el ejercicio pleno de la ciudadanía en la sociedad democrática” Benno, (1996, 72).

“En ese entendido la gestión es un concepto globalizador, abarca lo político y lo pedagógico, la planificación y la ejecución, a los actores protagónicos, los medios y actividades orientados al logro de un objetivo determinado. Por tanto, hablar de gestión comprende lo institucional, lo curricular y la participación comunitaria en el marco de un contexto sociocultural, económico y político determinado”. López L.E., (2005, pág.228) De resquicios a boquerones: la educación intercultural bilingüe en Bolivia.

Analizando estas definiciones podemos resumir que la Gestión Educativa, es el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de la comunidad educativa como son: los docentes, padres de familia, estudiantes, administrativos, etc. con la finalidad de lograr resultados de alta calidad, así como también de alcanzar y evaluar los objetivos de la institución optimizando sus recursos.

Es el conjunto y unidad de procesos, las decisiones que se toman y la puesta en acción de la administración de una institución educativa.

1.2.2. Características de la gestión educativa.

Una gestión adecuada se ocupa del diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de resultados definidos por los equipos directivos. Viene a ser la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos.

La gestión educativa tiene como característica principal la eficacia, puesto que así facilita el trabajo organizado para favorecer el desarrollo de las competencias. Se realiza para que la institución educativa sepa hacia dónde va, como la realización del PEI, en el que se establecen los principios y fundamentos que orientan su quehacer. Da a conocer los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben hacer y deben conocer.

“En poner por práctica la responsabilidad que conlleva a la planta física con sus correspondientes espacios, estructura y medios adecuados y suficientes, calidad del personal docente que se contrata, horarios de directivos, docentes y alumnos, reglamentación para la organización de los Padres de Familia y demás requisitos para su desarrollo y obtención del reconocimiento oficial”. Peinado H.S. Rodríguez Sánchez J.H. (2001, pág. 14 y 15).

Según Lonergan, Bernard, (1999, 71) “los aprendizajes significativos se dan en cuatro ámbitos: el del sentido común, el de la teoría, el de la interioridad y el de la trascendencia. Estos aprendizajes se traducen en habilidades, actitudes y valores que sostienen, definen y orientan las conductas de las personas”.

La gestión educativa debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que ésta se inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales, definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

La persona más indicada por su autoridad, para realizar la gestión de los procesos educativos es el director de la institución, puesto que ejerce un liderazgo frente a toda la comunidad educativa, siendo el que se encarga de planificar, organizar, ejecutar, controlar y evaluar, es decir, el trabajo del docente institucional cumple el ciclo administrativo y los elementos básicos a gestionar para formar al buen profesor deben estar dirigidos a:

- Adiestramiento del docente,
- Superación,
- Trabajo de ciencia y técnica,
- Extensión universitaria.

1.2.3. Tipos de gestión

-Gestión de proyecto.- “La gestión de proyectos es una disciplina que se está implantando de forma generalizada en el entorno empresarial y consiste en la aplicación de conocimientos, metodologías, técnicas y herramientas para la definición, planificación y realización de actividades con el objeto de transformar objetivos o ideas en realidades. De forma general, se puede considerar a la gestión de proyectos como una aproximación sistemática y estructurada a cómo las organizaciones gestionan sus actividades no recurrentes”. Introducción a la gestión de Proyectos.

Es decir, es la planificación de estrategias con el fin de lograr resultados positivos y exitosos en los proyectos de la empresa.

La persona encargada de la gestión debe desarrollar el proceso previo su diseño y debe además anticipar cualquier contratiempo que pudiera ir presentándose en la implementación de decisiones.

- Gestión de aprendizaje.- “La gestión escolar se entiende como una herramienta de autonomía que hace al director de la escuela un sujeto con mayores niveles de autonomía para el cumplimiento de la misión y visión. Por eso es que las instituciones educativas que se desarrollan a través de la gestión escolar se transforman en organizaciones que aprenden, abiertas y relacionadas con contextos, problemas, escenarios sociales y productivos; Esto no permite que se anquilosen como instituciones obsoletas y dislocadas de las dinámicas de la sociedad del conocimiento”. Félix Mendoza (2011).

En este contexto, es necesario mencionar que la gestión de aprendizaje, a más de todo lo anteriormente citado, necesita de varios apoyos como el material didáctico, las formas de evaluación del aprendizaje, y en fin, las estrategias que se utilizan tanto para enseñar, como para evaluar los conocimientos adquiridos por los estudiantes.

- Gestión administrativa.- Esta gestión abarca el control de gastos, costo por estudiante, número de alumnos, número de asesores, número de horas, infraestructura tecnológica de la institución, materiales didácticos, costos para las diferentes etapas para la creación del programa a distancia, planeación, desarrollo, aplicación y evaluación. Trámites de inscripción, elaboración de constancias, acervo bibliográfico, manuales de procedimiento.

García, Hernández, Santos y Favila, (2009, 26).

Lineamientos normativos

- Aplicar efectivamente la normativa nacional que regula las acciones en las áreas: pedagógica, administrativa y de servicios de apoyo.
- Actualizar puntualmente el Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) con datos correctos, exactos y completos.
- Organizar de forma óptima el calendario académico, la carga horaria escolar y docente, y la distribución de espacios, priorizando las actividades de aprendizaje.
- Desarrollar y aplicar el Plan de Reducción de Riesgos como medida de prevención ante emergencias y desastres naturales.
- Desarrollar manuales de procedimientos de:

a) Funciones: orgánico-estructural, funcional y posicional;

b) Procedimientos operativos: seguridad, emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo docente, ingreso y salida de estudiantes;

c) Procedimientos académicos: registro de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y

d) Jornada extracurricular.

Ministerio de Educación (2012, 9).

En síntesis, podemos anotar que esta gestión es una de las más importantes, puesto que los detalles que se encuentran regidos por ella son numerosos y complementarios para una buena educación.

1.2.4. Ámbitos de gestión Docente.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

El ámbito educativo constituye el espacio en el cual los seres humanos pueden responsabilizarse, comunicativamente, por la creación, gestión y aplicación valiosa del conocimiento. En este ámbito es donde, en la convergencia de múltiples actores sociales dispuestos a establecer acuerdos y llevarlos a la práctica, una sociedad puede conocer y

conocerse a sí misma de modo crítico, valorar sus potencialidades, superar sus debilidades, cultivar sus capacidades y afirmar un proyecto de vida en común. Dicho proyecto, amplio, tolerante y plural, se constituye en una plataforma para construir y perfeccionar instituciones justas, a través de la formación de excelentes profesionales, ciudadanos comprometidos (Bara, Esteban 2004)

Tomando en consideración el comentario anterior es necesario referirse al ámbito de gestión legal de la formación del docente y anotar que este se encuentra regido por los principios fundamentales del Sistema Educativo Ecuatoriano. Dichos principios están explicitados en los siguientes documentos básicos:

- Constitución de la República del Ecuador de 2008
- El plan decenal de Educación
- La ley Orgánica de educación Intercultural
- El Reglamento a la LOEI

De acuerdo al Ministerio de Educación la gestión legal tendrá que regirse de acuerdo con los artículos siguientes:

En el Art. 26, hace referencia al derecho que tienen las personas a la educación como condición indispensable para el buen vivir.

El Art. 27 se refiere a que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia;

El Art. 28 señala que la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Además hace énfasis en que la educación será gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

En el Art. 29, el Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

En el Art. 349 se explica acerca de que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico y una remuneración justa.

Es necesario recalcar el hecho de que la educación se encuentra como una de las prioridades en la atención que el gobierno concede al pueblo, y especialmente la financiación de la educación especial, así como el apoyo financiero a la educación fisco misional, artesanal y comunitaria.

Todas las instituciones educativas se encuentran regidas por los siguientes organismos:

- LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL, publicada en el Segundo Suplemento del R.O. N° 417 de 31 de marzo de 2011.
- LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, publicada en el Segundo Suplemento del R.O. N° 294 de 06 de octubre de 2010.
- CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.
- CÓDIGO DEL TRABAJO.
- REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN.
- REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL
- REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, publicado en el Registro Oficial N° 418 de 25 de marzo de 2011.
- Acuerdos Ministeriales

Con referencia a los Acuerdos Ministeriales, existen varios, dedicados cada uno de ellos a temas puntuales como normativas para los concursos de méritos y oposición para llenar vacantes del Magisterio, reglamento para el funcionamiento de bares escolares, disposición para las autoridades escolares para aplicar el cuadro de promoción, reglamento sobre el transporte estudiantil. Ministerio de Educación (2010, p. 3, 4, 5)

1.2.4.2. Ámbito de la gestión de aprendizaje.

Según 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”.

¿Qué son los Estándares de Aprendizaje?

Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato. Ministerio de Educación (2012, p.9).

Según el Ministerio de Educación los estándares de aprendizaje se organizan en cuatro materias básicas: Lengua y Literatura, Matemáticas, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales y se encuentran programados de la siguiente manera:

Nivel	Año de Educación General Básica o Bachillerato
Nivel 1	Al término del PRIMER GRADO de Educación General Básica.
Nivel 2	Al término del CUARTO GRADO de Educación General Básica.
Nivel 3	Al término del SÉPTIMO GRADO de Educación General Básica.
Nivel 4	Al término del DÉCIMO GRADO de Educación General Básica.
Nivel 5	Al término del TERCER CURSO de Bachillerato.

Por lo cual es importante conocer el ámbito, costumbres, tradiciones y el medio en donde se desarrolla el educando.

Es por esta razón que es de gran importancia la utilización de técnicas activas que permitan desarrollar en los niños/as actitudes críticas, creativas y de participación. Permitiendo que el aula se convierta en un verdadero “laboratorio del conocimiento”, donde las experiencias y vivencias que traen los alumnos sirvan de base para una mejor orientación en proceso – enseñanza.

Ayudemos a los niños/as a tomar riesgos en el proceso de enseñanza aprendizaje, mediante el apoyo.

Es importante que el estudiante se acostumbre a:

- Escuchar las opiniones de los demás: Para formar sus propias ideas.
- Compartir: Sus experiencias y su manera de pensar.
- Criticar: De manera constructiva las ideas propios de los demás.
- Divertirse: Con todos los aprendizajes, por más difíciles que sean estos.
- Autoevaluarse: Corrigiendo sus propios errores con la ayuda valiosa del maestro.

Es necesario que el maestro no sólo conozca estas actitudes, sino que también las ponga en práctica en su vida profesional lo que le permitirá ser un forjador de seres autónomos con valores, destrezas y habilidades.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

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).

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

Plan Decenal de Educación

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio. Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva.

Políticas del Plan Decenal

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial,

capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB. Ministerio de Educación (2010, p.15).

Currículo Nacional

Según Campo Elías Aguilar (2005): “El currículo nacional es una propuesta educativa con responsabilidad política y administrativa, pues fija los lineamientos de la política educativa del país en un momento histórico determinado”. Además cabe destacar que el currículo nacional debe contener los objetivos y directrices necesarios, así como las leyes y decretos para la enseñanza obligatoria, con el propósito de cumplir a cabalidad con el sistema educativo contemplando los contenidos básicos y su organización.

El Ministerio de educación, además señala: Con esta expresión se indica el diseño curricular a nivel de la institución educativa para adaptarlo a las características del alumnado, docentes y más participantes de manera que responda a las expectativas de la comunidad a la que pertenece.

Planificación Educativa

De acuerdo al nivel socio-educativo, la planificación educativa puede dividirse en 3 niveles: Macro, Meso y Micro.

- Según el planteamiento del Ministerio de Educación y Cultura y las Direcciones Provinciales de Educación, el nivel Macro constituye la fase de planificación del diseño curricular, el mismo que ocupa el primer nivel de concreción, formulado desde el nivel central, el mismo guía a los centros educativos y maestros del ciclo mencionado.
- El nivel Meso viene a ser el nivel de decisión sobre contenidos, relacionado con los ejes que estructuran el centro educativo y que constan en el Proyecto Curricular Institucional, dando importancia a la práctica docente.
- El nivel Micro, conforma los planes que los docentes elaboran de manera sistemática y de acuerdo al nivel y al curso, considerando las características de los alumnos / as. A este nivel corresponden: Plan Anual, Plan de Unidades Didácticas y Plan de Clase.

Planificación Institucional

El Ministerio de educación señala que la planificación institucional establece la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Además afirma que la planificación interviene en el desarrollo profesional de las autoridades de las instituciones educativas, así también, que la institución logre alcanzar su funcionamiento óptimo. Dice además que esto incluye que los agentes educativos dominen el análisis de las situaciones para la toma de decisiones, asuman una comunicación efectiva con los miembros de la comunidad, manejen los conflictos, tengan capacidad para liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajen de manera consciente de que forman parte de un equipo, consideren los criterios de los demás y sepan negociar para llegar a acuerdos de mutuo beneficio. Tomando siempre en cuenta la realidad de cada institución educativa para determinar planes y acciones de mejoramiento.

Planificación de clase

Las habilidades y limitaciones de los estudiantes deben ser la pauta para realizar la planificación, tomando en cuenta, además, sus experiencias, intereses y necesidades, la temática a tratar y su estructura lógica (seleccionar, secuenciar y jerarquizar), los recursos, cuál es el propósito del tema y cómo se lo va a abordar.

Para esto, el Ministerio de Educación señala los siguientes elementos importantes para elaborar la planificación didáctica: se deben tomar en cuenta los objetivos educativos específicos, las destrezas con criterios de desempeño, estrategias metodológicas, indicadores esenciales de evaluación, recursos especificados. Ministerio de Educación, (Marzo, 2010).

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

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Los estándares de Desempeño Profesional 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.

Estos estándares:

- 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 disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación. Ministerio de Educación (2010).

Lussier y Achua (2002) sugieren que el liderazgo es el "...proceso en el cual influyen líderes sobre seguidores, y viceversa para lograr los objetivos de la organización a través del cambio"

Sin embargo, además de las autoridades se ha podido conocer que incluso en el aula, a parte del profesor, suelen surgir líderes de grupos que se van formando.

La comunicación es fundamental en toda relación humana y, por supuesto en el aula también, esta puede ser verbal, escrita, corporal y, es la que incide en el proceso enseñanza-aprendizaje.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Plan de acción ordenado a un fin determinado, destreza, habilidad para dirigir un asunto (Alvero, F, 1976)

Una definición sobre estrategia, de Brandt (1998) dice lo siguiente: "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".

Estrategias en la gestión de aprendizaje. "Son procedimientos, que pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas". Elsa Pezo O.

Analizando estas definiciones se puede deducir que las estrategias, son el conjunto de acciones, técnicas y medios que se planifican y se utilizan de acuerdo a las necesidades de la población a la cual van a ser dirigidas.

Cabe recalcar que los elementos más importantes del proceso de aprendizaje son las estrategias de aprendizaje junto a los contenidos, objetivos y evaluación de los aprendizajes.

Estrategia educativa.

Según Coll (1990) En el campo educativo, la instrucción de estrategias de aprendizaje no sólo se considera compatible con el paradigma constructivista del aprendizaje.

Mientras que, Yolanda Peña Acosta (2004) señala que las estrategias educativas deben tener en cuenta las características psicológicas y sociológicas individuales del individuo para fomentar sus potencialidades.

Por consiguiente, es el profesor el llamado a buscar y poner en práctica las estrategias que servirán para el desarrollo de habilidades y técnicas en el estudiante para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Las estrategias son la base de la estructura curricular de las instituciones u organizaciones educativas, también direccionan los ámbitos dentro de las áreas del currículo y ayudan a fortalecer el pensamiento crítico y creativo de los actores educativos.

Una gestión educativa estratégica puede concretarse a partir de ciclos de mejoramiento de procesos y resultados, que pueden ser desarrollados con la implementación de ejercicios de planeación y evaluación.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Las estrategias a aplicarse tienen que ver principalmente con la educación basada en el respeto a los derechos humanos, al medio ambiente y a la democracia, es decir, fomenta la educación para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, como lo expresa el Art. 27 de la Constitución Política del Ecuador (2008).

Otra de las estrategias a aplicarse es la preocupación por el bienestar y reconocimiento del esfuerzo que realiza el personal docente en todos los niveles y modalidades, detallado en el Art. 349 de la Constitución Política del Ecuador (2008).

Los derechos de los docentes del sector público se puntualizan en el Art. 346 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Art. 10.

En el Ecuador se destacan modificaciones en el sistema educativo, siendo como referente importante la atención al estudiante, a la era de conocimiento; y en el ámbito social se evidencia aplicado a un conjunto de teorías, creencias, valores, técnicas, que se ejercen en ámbitos educativos.

1.3.2.2. En la gestión de planificación institucional y curricular.

- La creación y aplicación del Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- El desarrollo de la metodología de autoevaluación institucional.
- El desarrollo de planes de mejora, con la participación de las autoridades y el comité de autoevaluación, a partir de los resultados de la evaluación institucional.

Fuente: Ministerio de Educación (2010)

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

- Monitorear la implementación del currículo nacional vigente para cumplir los estándares de aprendizaje.
- Promover entre los docentes el trabajo colaborativo para la planificación y el intercambio de estrategias de evaluación y de resolución de conflictos.
- Desarrollar e implementar adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad.
- Implementar estrategias de evaluación que orienten a los estudiantes y docentes – de manera permanente, oportuna y precisa– a lograr los objetivos de aprendizaje.
- Desarrollar y supervisar programas de asistencia psicológica y/o pedagógica oportuna.
- Tutorías y acompañamiento

- Desarrollar un plan de tutorías que garantice el refuerzo académico y que ofrezca una retroalimentación pertinente, detallada y precisa para mejorar el rendimiento en el aprendizaje.
- Implementar planes de acompañamiento, efectivos y permanentes, para estudiantes con necesidades educativas especiales.

Fuente: Ministerio de Educación (2010)

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Es importante preparar y desarrollar líderes educativos, para esto es necesario incluir la organización de programas que no sólo provean conocimientos y habilidades necesarias para funcionar efectivamente y eficientemente, pero que sobretodo tenga una visión, una serie de actitudes, una variedad de perspectivas que provean una sólida base para cambiar y transformar las formas en las cuales la escolarización, las políticas educativas, los currículos, la enseñanza y el aprendizaje han constituido la práctica cotidiana. Es decir, a pensar fundamentalmente en el aula y en cómo un docente que posea liderazgo tiene poder en el aula para llevar adelante esa transformación.

Por lo tanto es imprescindible que el líder educativo posea el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos y a experimentar y evaluar consecuencias, las habilidades para crear espacios y prácticas que sean cuidadosas, dedicadas, respetables y respetuosas, confiables, estimulantes, preocupadas, y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje donde se avancen la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social. Como se ha afirmado anteriormente, el liderazgo educativo es la capacidad de articular, conceptualizar, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos y para todos.

Un buen liderazgo demanda la creación de condiciones que aseguren una participación amplia, constante y prolongada. Las condiciones y decisiones cotidianas sobre qué enseñar, cómo enseñar y a quién enseñar qué, son inherentemente éticas, morales y políticas porque estas decisiones abren o cierran oportunidades para crecer y para aprender. Las condiciones tienen que incorporar un alto nivel de seguridad para que los participantes sientan comodidad. Esto incluye respeto, escuchar, intercambio, posibilidad de que todos enuncien sus perspectivas eliminando lo más posible las diferencias que surgen por razones de edad, de género, de nivel educativo, de cultura, de etnia, de habilidad, etc.

Un o una líder no puede ser una espectadora, dejar que las cosas le pasen a uno. En solidaridad, en comunidad con participación colectiva, y con valores críticos y pragmáticos, al evaluar las consecuencias, al preguntarse a favor de quién y de qué estamos educando, con imaginación y responsabilidad, un líder tiene que hacer que las cosas pasen. Con lo relacionado, Pazmiño (2006) afirma que “El éxito del líder gerente y gestión dependen del buen manejo de una comunicación que posibilite los logros, para lo cual debe convertirse en un efectivo manejador de esta herramienta, convirtiéndola en vital importancia de trabajo, ya que toda la conducta organizacional depende de la comunicación, logrando ambientes apropiados para que el aprendizaje ocurra y alcance los objetivos instruccionales a través de las acciones de los estudiantes, por lo que no podrían existir gerencia en el aula ni instrucción sin comunicación”.

Al respecto, Orozco (2011) manifiesta que “en el campo educativo, resulta importante contar con una fluida comunicación, que coadyuve hacia el logro de aprendizajes significativos. Para el cumplimiento de este objetivo, debemos captar los estilos y preferencias de los estudiantes, mantener su atención en los momentos claves del proceso; viabilizar intercambios de comunicación orientados a la construcción del conocimiento.

CAPITULO 2
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

Investigación o metodología es el conjunto de técnicas y procedimientos que se utilizan con el propósito de llegar al conocimiento de un tema en específico. Existen diferentes tipos de investigación, sin embargo las que se han utilizado en este trabajo son:

La investigación o metodología cuantitativa es aquella que utiliza datos cuantificables que pueden ser herramientas del campo de la estadística. La Metodología exploratoria nos ofrece una visión general y aproximada de una determinada realidad.

El Diseño de investigación descriptiva es un método científico que utiliza la observación y la descripción del comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera.

Estos tipos de investigación poseen las siguientes características:

- **Transversal:** Investigaciones que recopilan datos en un momento único.
- **Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- **Descriptivo:** Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto.

Breve reseña histórica.

El nombre “Arquita de Noé” hace referencia a la cita bíblica de (Génesis 6;9-22 – 7;1-9) en la cual relata la historia de Noé y su necesidad de crear el arca para salvar a las personas y animales del diluvio y con el tiempo ubicarles en un lugar seguro en el cual puedan desarrollarse con estabilidad moral, espiritual y social; partiendo de esto se considera que en la actualidad se han ido deteriorando los valores y principios de los seres humanos como ocurrió en los tiempos de Noé, los fundadores crearon el centro educativo con la expectativa de formar en el “Arquita” niños íntegros para la sociedad.

Siendo el centro el generador de formar niños/as entre 1 y 4 años y seis meses con convicciones fuertes basadas en el amor, perdón, respeto, obediencia y solidaridad, diferenciándose del resto de niños del medio social ya que adquirieron y formaron estos valores en su vida cotidiana dentro del centro.

El Centro de Desarrollo infantil “Arquita de Noé”, fue creado con la misión de brindar a las familias en el sector del Condado y sus alrededores, una educación basada en principios, valores y respeto de la individualidad propios de cada edad, en un ambiente seguro y

familiar, permitiendo al niño expresar su creatividad y relacionarse con otros, se ha estimado importante tomar como base los principios educativos.

En el proceso de mejorar la calidad de la educación de la institución se reconoce ampliamente que la educación es un hecho social. Y se considera que en este proceso no solo intervienen el educador y el educando, sino que es fundamental la participación de la familia, la misma que debe hacerse parte de la comunidad educativa y recibir la interacción de sus miembros.

A través de la metodología activa, se realizan actividades espontáneas, creativas, personales con el fin de hacer de los niños, seres con principios críticos y reflexivos.

Por tanto, el 15 de Diciembre del 2006 el Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé presentó una propuesta para la autorización de funcionamiento al Ministerio de Bienestar Social, después de recibir la visita de la supervisora delegada por el ministerio Licenciada Nancy Carrillo, se dignó otorgar el Acuerdo Ministerial Nro.242, el 30 de Abril del 2007, desde esta fecha, se ha propuesto mejorar cada año la calidad de instalaciones, de enseñanza y personal, capacitándose con el fin de cumplir la misión, respetando su ritmo de aprendizaje y desarrollando las habilidades y destrezas de los niños y niñas que han depositado su confianza en esta institución..

El Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé se encuentra ubicado en las calles Yanacona y Juan Procel en el sector El Condado, de la ciudad de Quito, Ecuador; el número total de docentes que en él trabaja es de 6 parvularias tutoras de clase, 3 maestros de materias extracurriculares y 2 auxiliares. El número de alumnos es de 78 niños, comprendidos entre 1 a 5 años de edad.

2.3. Participantes.

El personal docente objeto de esta investigación es femenino en su totalidad, sus edades fluctúan entre 21 y 38 años. Sus lugares de residencia están ubicados en el sector norte de la ciudad de Quito.

Todas cumplen con el requisito más importante, poseer títulos relacionados con la docencia como tecnóloga, profesora, licenciada en educación inicial y en educación básica.

Su modalidad de trabajo es presencial y su jornada laboral es de medio tiempo.

La relación laboral es por contrato.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos

Los métodos de investigación utilizados fueron el descriptivo, que se aplicó en la explicación y análisis del desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El analítico sintético, que permitió la desmembración de partes, del objeto de estudio, así como su re-estructuración para lograr una visión de unidad.

El inductivo-deductivo, que ha permitido llegar a obtener datos para alcanzar a generalidades.

Estadístico, esta metodología ha facilitado la organización de los datos investigados mediante la utilización de los instrumentos de investigación, y

Hermenéutico el cual ha permitido la recolección e interpretación bibliográfica para organizar el marco teórico.

2.4.2. Técnicas.

La técnica usada fue la de observación, la cual fue aplicada en las aulas en el momento de dictar la clase al docente para establecer el nivel de conocimiento en sus diversas áreas y las destrezas desarrolladas como el descubrimiento del medio natural, cultural y social, expresión artística, lógica matemática, comprensión oral y escrita.

Al finalizar el período de observación se procedió a la entrega de una autoevaluación a todas y cada una de las docentes, con el objeto de que sea autocalificado su desempeño.

En base a esta observación se pudo ser fiel testigo de la realidad del desempeño de las docentes, para luego, hacer una comparación entre sus autoevaluaciones y su desempeño.

Investigación bibliográfica

Otra de las técnicas utilizadas en este trabajo fue la investigación bibliográfica, a través de la cual se pudo obtener aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre el tema tratado.

1. Lectura y análisis de la guía didáctica
2. Determinar los conceptos a investigar
3. Acudir a varias bibliotecas de la ciudad a recopilar de algunos autores y libros, la información requerida
4. Comparar conceptos de varios autores y concluir con mi opinión personal.
5. Investigar vía internet

6. Estructurar un documento sintetizando la información

Y, por último la investigación de campo se utilizó en la recolección y análisis de datos

Investigación de campo.

1. Entregar una solicitud dirigida a la directora del Centro Infantil solicitando me permita realizar la observación a las docentes.
2. Luego de recibir la respuesta positiva de la directora, enterarme del horario y los nombres de las docentes
3. Entrevista con las docentes con el objeto de informarles lo que se va a realizar posteriormente.

2.4.3. Instrumentos

Los instrumentos utilizados en esta investigación son:

7. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.-

Este instrumento de autoevaluación tiene como fin identificar el desempeño docente en varios ámbitos. Consta de un encabezado en el que se detalla la información general del centro educativo y datos socio demográfico del docente.

8. Registro de observación de las actividades docentes.-

Esta ficha de observación tiene como fin identificar la gestión de aprendizaje, de liderazgo y el nivel de comunicación que tiene el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico, pedagógico y trabajar por el mejoramiento de la práctica educativa en la clase.

Este registro de observación cuenta con un encabezado en donde se registran datos informativos del establecimiento, número de niños, periodos observados, áreas del conocimiento, destrezas trabajadas y fecha.

A continuación se puntualiza los valores de 0 a 10, teniendo en cuenta que 0 es nada y 10 es muy alto para evaluar el ámbito de acuerdo a su indicador.

Los ámbitos a autoevaluarse en el docente son:

- Gestión Legal

- Gestión de la planificación institucional y curricular
- Gestión del Aprendizaje
- Gestión de liderazgo y comunicación

Cada ámbito cuenta con indicadores, los cuales son valorados según la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimiento.

2.5. Recursos

2.5.1. Humanos

- El investigador,
- Personal docente,
- Alumnado.

El tiempo utilizado para la observación.

2.5.2. Materiales institucionales.

- Cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente,
- Registro de observación de las actividades docentes,
- Esferográficos, hojas de papel, cámara fotográfica, computadora,
- Institución, aulas.

2.5.3. Económicos

Recursos económicos para movilización.

2.6. Procedimiento.

Se seleccionó para este trabajo el Centro Educativo Particular “Arquita de Noé”, institución de educación básica, reconocida por el Ministerio de Educación, labora en jornada matutina. Se encuentra ubicada en el sector urbano de la ciudad de Quito, El Condado, calle Yanacona y Juan Procel, Quito, Ecuador.

Mediante una llamada telefónica concerté una cita con la Señora Directora, acudí cinco minutos antes de la hora prevista, vestida formalmente y con una actitud positiva. Al momento de la entrevista expresé mi gratitud por la atención de la Señora Directora, solicité de manera especial se me permita realizar mi investigación , explicando de forma clara y precisa los requerimientos de la universidad, la seriedad de la investigación y el compromiso

como estudiante de ciencias de la educación de entregar un reporte final con los resultados obtenidos así como una propuesta de intervención aplicable al contexto educativo, respaldando mi petición con la documentación correspondiente.

La señora directora me expresó su apertura en la investigación con las maestras de su institución, comprometiéndome a entregar el resultado de dicha investigación. También me comprometí a guardar la confidencialidad de los datos proporcionados resguardando el prestigio de la institución.

A continuación me citó para el día siguiente antes de comenzar las labores, con el fin de presentarme a las maestras y de coordinar los horarios de cada maestra y de cada ámbito. Me presente con las maestras y se mostraron dispuestas a colaborar.

La institución auspiciante permitió que la investigación se la realice a maestras de los grupos de educación preescolar, con el objetivo de identificar las fortalezas y debilidades del desempeño docente para la cual se entregó un cuestionario de autoevaluación a cada docente el cual mantuvo su anonimato, en dicho cuestionario identificaron su desempeño en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación y con los resultados de esta investigación se pueda optimizar la práctica docente.

El docente calificó según el ámbito y lo hicieron de acuerdo a su criterio, terminada su autoevaluación me entregaron los cuestionarios, con dicha información tabulé los resultados y procedí al análisis del mismo, y elaboré conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO 3.
RESULTADOS: ANALISIS Y DISCUSIÓN

3. Resultados, análisis y discusión

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

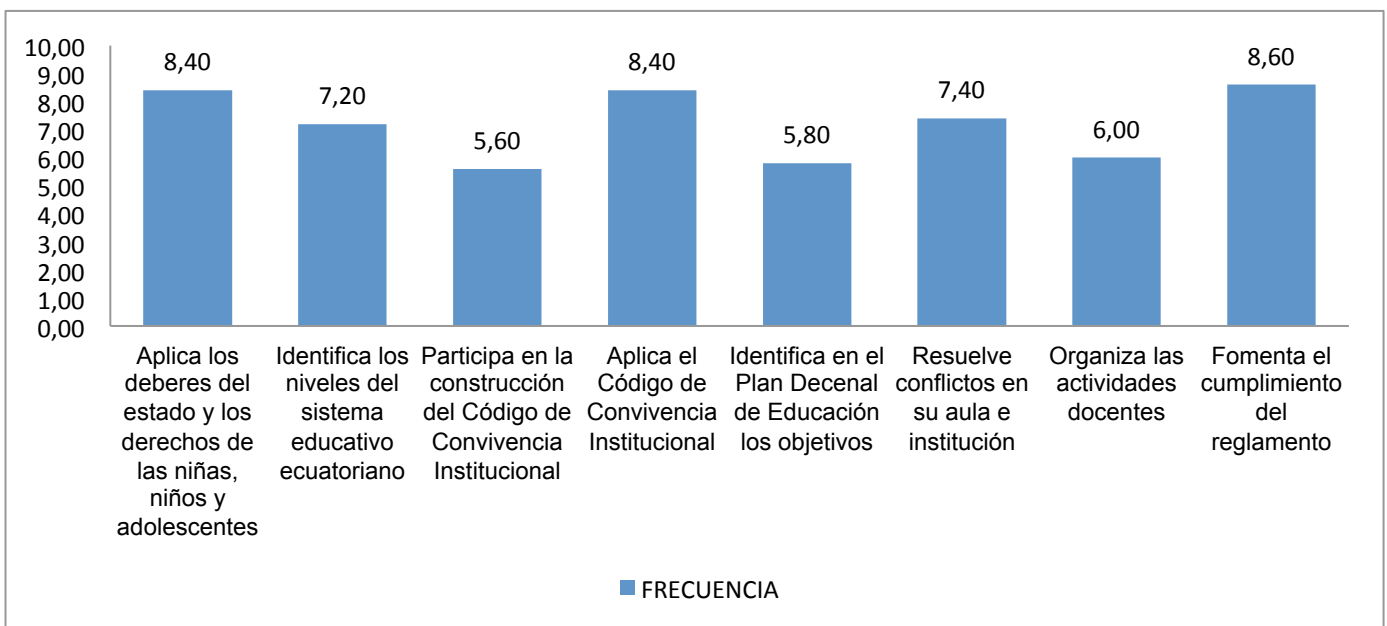
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Tabla 1. Frecuencia de 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	8.40	84%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7.20	72%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	5.60	56%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8.40	84%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	5.80	58%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	7.40	74%
1.7	Organiza las actividades docentes	6.00	60%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8.60	86%
TOTAL		57.40	
PROMEDIO		7.18	72%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.3 (Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional) obtuvo una frecuencia de 5.60, mientras que el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) logró una frecuencia de 5.80 puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto se deduce que el docente evaluado debe considerar su responsabilidad teniendo presente que cada actor debe estar consciente de sus derechos y obligaciones dentro de la institución garantizando de esta manera la integridad, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que las tareas y actividades cotidianas de aula previamente planificadas por el docente consisten no sólo en hacer algo en común, sino en aprender algo como grupo, por lo que se considera que debe existir un reconocimiento grupal conocido y valorado por el alumnado participante en el trabajo cooperativo. Dorado, (2011), para ello el personal docente de un centro educativo deberá tener pleno conocimiento de sus deberes y derechos en el aula y llevarlos a la práctica con el objeto de ser parte integrante del progreso del centro educativo.

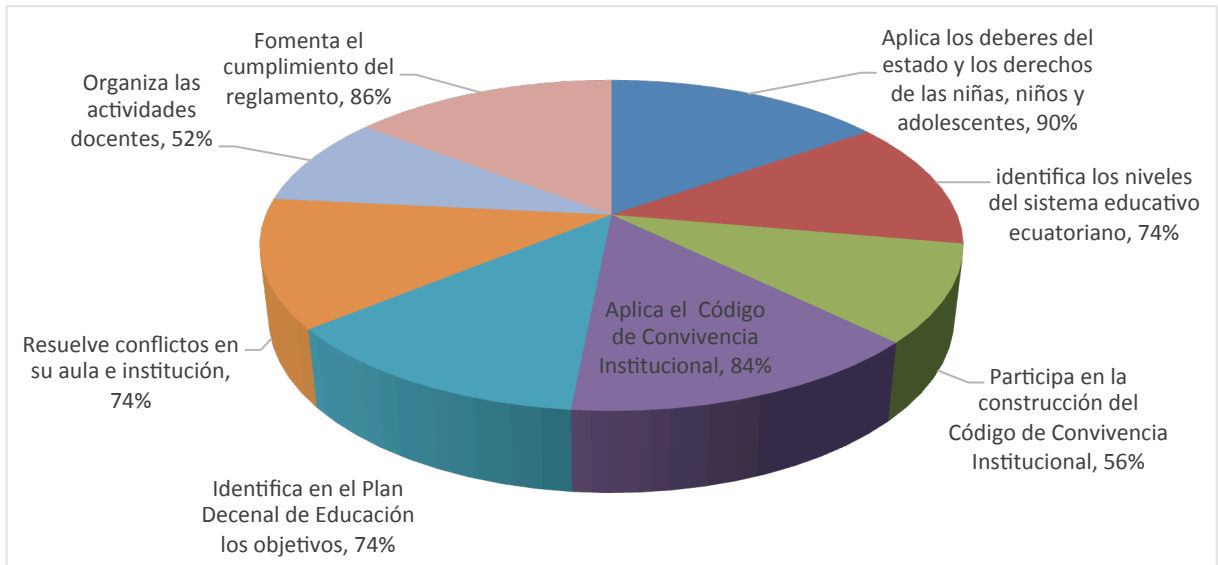
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

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

Nº 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	7.40	74%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	5.60	56%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8.40	84%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7.40	74%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	7.40	74%
1.7	Organiza las actividades docentes	5.20	52%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8.60	86%
	TOTAL	59.00	
	PROMEDIO	7.38	74%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

En lo referente a la importancia que el docente da al ámbito de la gestión legal podemos observar que en el máximo número de indicadores se muestra un nivel correspondiente a bueno, sin embargo en el ítem 1.3 (Participa en el Código de Convivencia Institucional) alcanza apenas una puntuación de 5.60 es decir, aproximadamente la mitad de lo que debería obtener, y en el ítem 1.7 (Organiza las actividades docentes) obtuvo un puntaje de 5,20 que viene a representar una puntuación muy baja en comparación a los ítems restantes, por lo que se debe acotar, de acuerdo a la opinión de Esteban Bara ., (2004) que expresa: “hacer de este ámbito el punto de encuentro de múltiples actores sociales para crear acuerdos y llevarlos a la práctica, donde la sociedad puede conocer y conocerse a sí misma para valorar sus potencialidades, superar sus debilidades, cultivar sus capacidades y afirmar un proyecto de vida en común”. Destacando, además, que el ámbito de la gestión legal es uno de los más importantes en el tema educativo porque representa la base de una torre sumamente fuerte y duradera que es la educación.

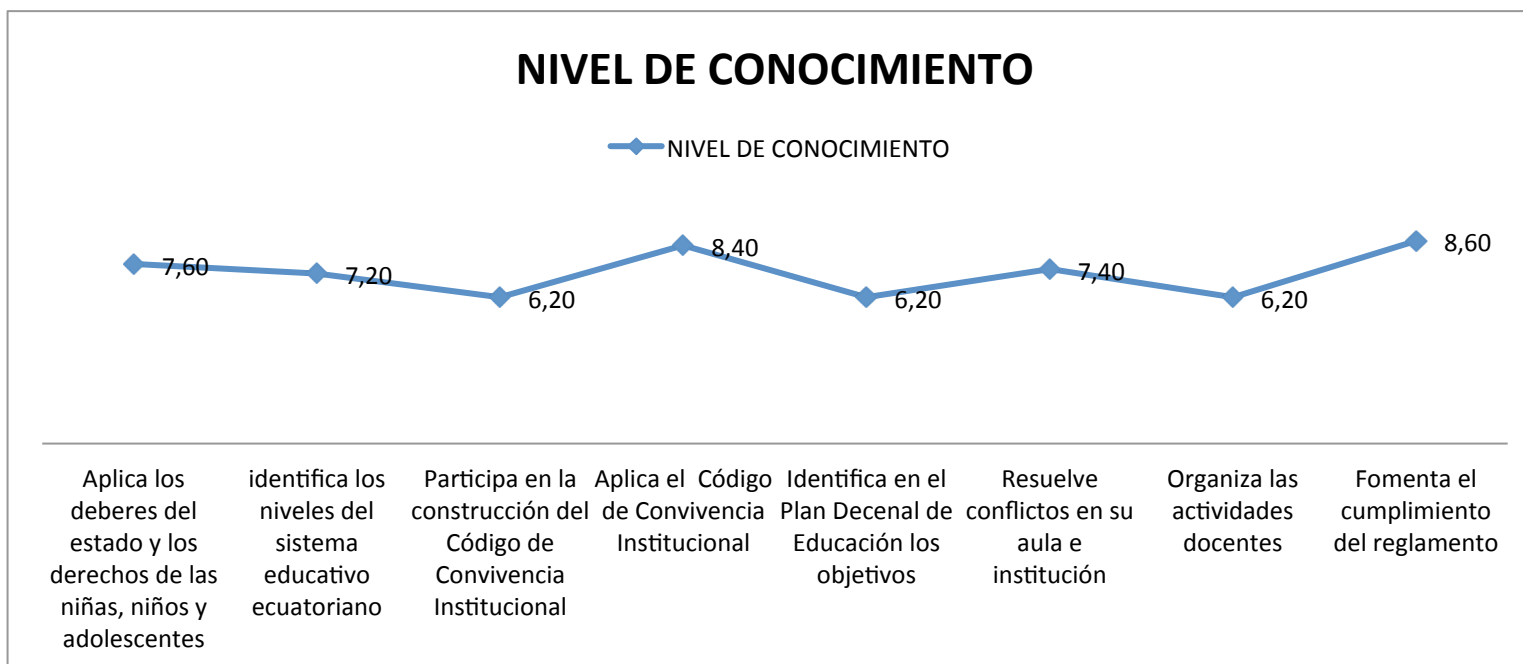
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Tabla 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	7.60	76%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7.20	72%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	6.20	62%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8.40	84%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	6.20	62%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	7.40	74%
1.7	Organiza las actividades docentes	6.20	62%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8.60	86%
TOTAL		57.80	
PROMEDIO		7.23	72%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil

Arquita de Noé

En lo referente al ámbito de la gestión legal, el docente aplica su conocimiento con una puntuación que representa a buena y en algunos indicadores llegan hasta muy buena, sin embargo, los indicadores 1.3 (Participa en el Código de Convivencia Institucional), 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos), y 1.7 (Organiza las actividades docentes) obtienen una puntuación de 6.20, razón por la cual se puede deducir que el docente evaluado posee un nivel escaso de conocimientos, por lo que es necesario recalcar como afirma Agenco Raúl, (1989), “El maestro debe poseer estudios en postgrado, es decir el solo hecho de enseñar indica que el maestro posee un vasto conocimiento del tema que va a enseñar”; visto de este modo, es preciso que el profesor posea conocimientos en un alto nivel y adicionalmente seguir capacitándose como lo indica Burdin, (1982, 31). “Estas capacitaciones deben de ser orientadas no solo a desarrollar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de usarlos en el desarrollo profesional humano” y como dice Esteban Bara, F. (2004) “El ámbito educativo constituye el espacio en el cual los seres humanos pueden responsabilizarse, comunicativamente, por la creación, gestión y aplicación valiosa del conocimiento”.

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

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

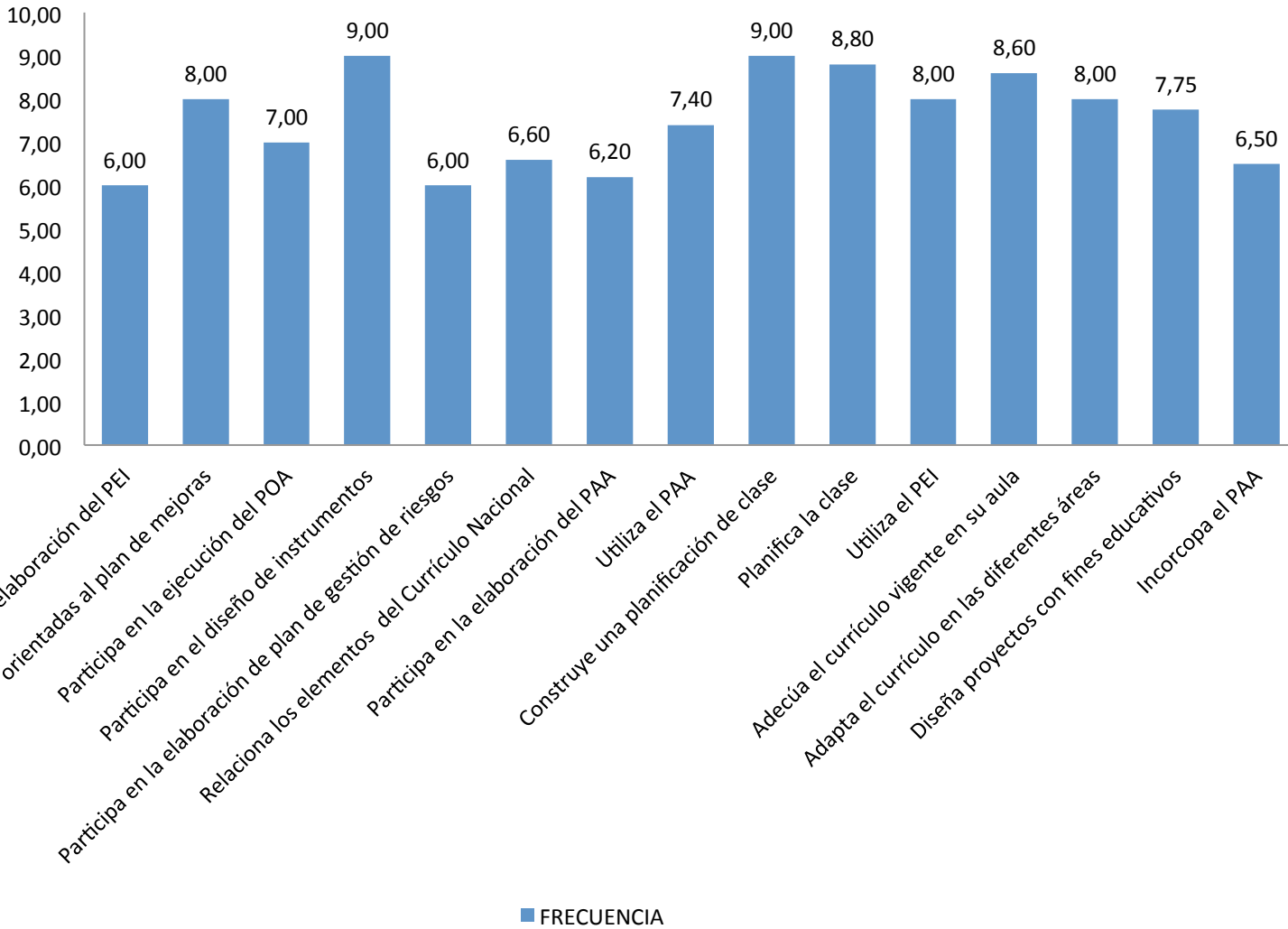
Tabla 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y Curricular.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	6.00	60%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8.00	80%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7.00	70%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	6.00	60%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	6.60	66%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	6.20	62%
2.8	Utiliza el PAA	7.40	74%
2.9	Construye una planificación de clase	9.00	90%
2.10	Planifica la clase	8.80	88%
2.11	Utiliza el PEI	8.00	80%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8.60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.00	80%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7.75	78%

2.15	Incorpora el PAA	6.50	65%
TOTAL		112.85	
PROMEDIO		7.52	75%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y Curricular.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran medianamente satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar la comparación jerárquica se deduce que el indicador 2.5 (Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos) obtuvo una frecuencia de 6.00, asimismo el

indicador 2.7 (Participa en la elaboración del PAA) logró una frecuencia de 6,20, puntuaciones que se presentan bajas respecto a la mayoría de indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar que todo proceso educativo planificado permite una marcha institucional exitosa, teniendo presente que cada actor debe estar dispuesto a formar parte integral y brindar su colaboración en todo acto relacionado al centro educativo. “La planeación es la aplicación racional de la mente humana en la toma de decisiones anticipada, con base en el conocimiento previo de la realidad, para controlar las acciones presentes y prever sus consecuencias futuras, todo ello orientado al logro, en condiciones óptimas, de un objetivo deseado”.(Dirección General de Planeación 1, Agosto de 2008, Guía mínima para la elaboración de Planes de Desarrollo Institucional.) finalmente autores como Escaño y Gil (2000) al referirse a la participación de los profesores en el currículo mencionan que los mismos tienen que “protagonizar sus proyectos y programaciones fundamentando su práctica y aprendiendo de ella” (p.17), para ello los centros educativos deben desarrollar sus propios proyectos con la participación activa de los docentes dentro de una dinámica de trabajo en equipo, donde se muestren reflexivos a la luz de su práctica y de sus trabajos con el diseño curricular nacional.

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

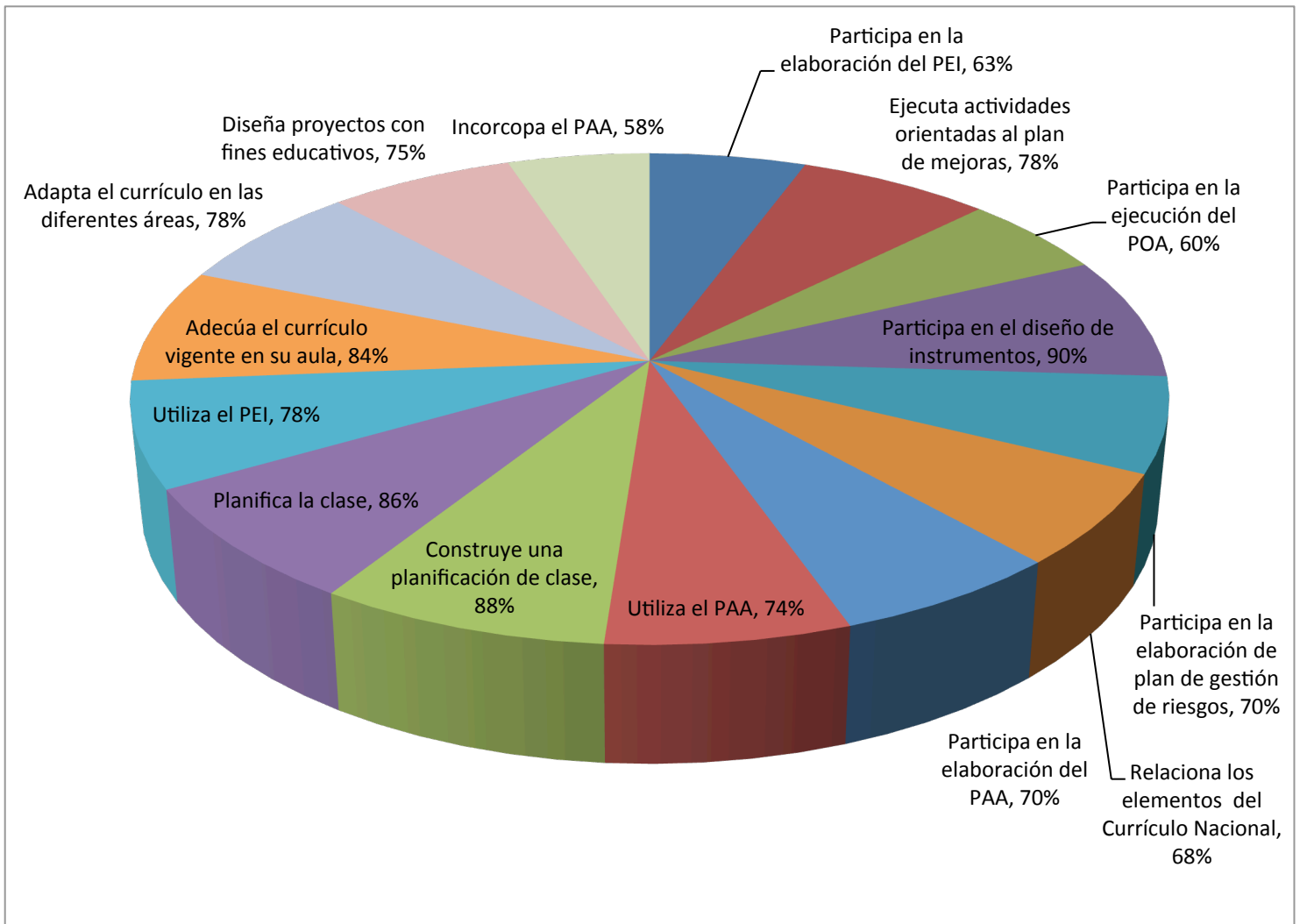
Tabla 2.Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	6.33	63%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7.80	78%
2.3	Participa en la ejecución del POA	6.00	60%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7.00	70%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	6.80	68%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7.00	70%
2.8	Utiliza el PAA	7.40	74%
2.9	Construye una planificación de clase	8.80	88%
2.10	Planifica la clase	8.60	86%
2.11	Utiliza el PEI	7.80	78%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8.40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	7.80	78%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7.50	75%
2.15	Incorpora el PAA	5.75	58%
	TOTAL	111.98	
	PROMEDIO	7.47	75%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil

Arquita de Noé

Figura 2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Con referencia a la importancia que el docente proporciona al ámbito de la planificación en su desempeño se puede observar que el indicador 2.3 (Participa en la ejecución del POA) obtiene un porcentaje del 60% y en el ítem 2.15 (Incorpora el PAA) alcanza un porcentaje de 74% resultados que representan un puntaje muy bajo en comparación a los ítems restantes, por lo que se puede deducir que el docente investigado se encuentra muy lejos de cumplir con este requisito y que es necesario, como lo dice Víctor Chininin (2011), “La planificación institucional es el proceso que cada entidad establece para encontrar la manera de brindar de forma efectiva y eficiente, sobre la base de su situación actual, del contexto que la rodea, de las políticas nacionales, sectoriales y territoriales, y de su rol y competencias”. En todo

grupo social es relevante la planeación, ello implica que existen metas y objetivos por los cuales trabajar, como lo afirma Carroba (2007), “Es la obtención de una visión del futuro, en donde es posible determinar y lograr los objetivos mediante la elección de un curso de acción”.

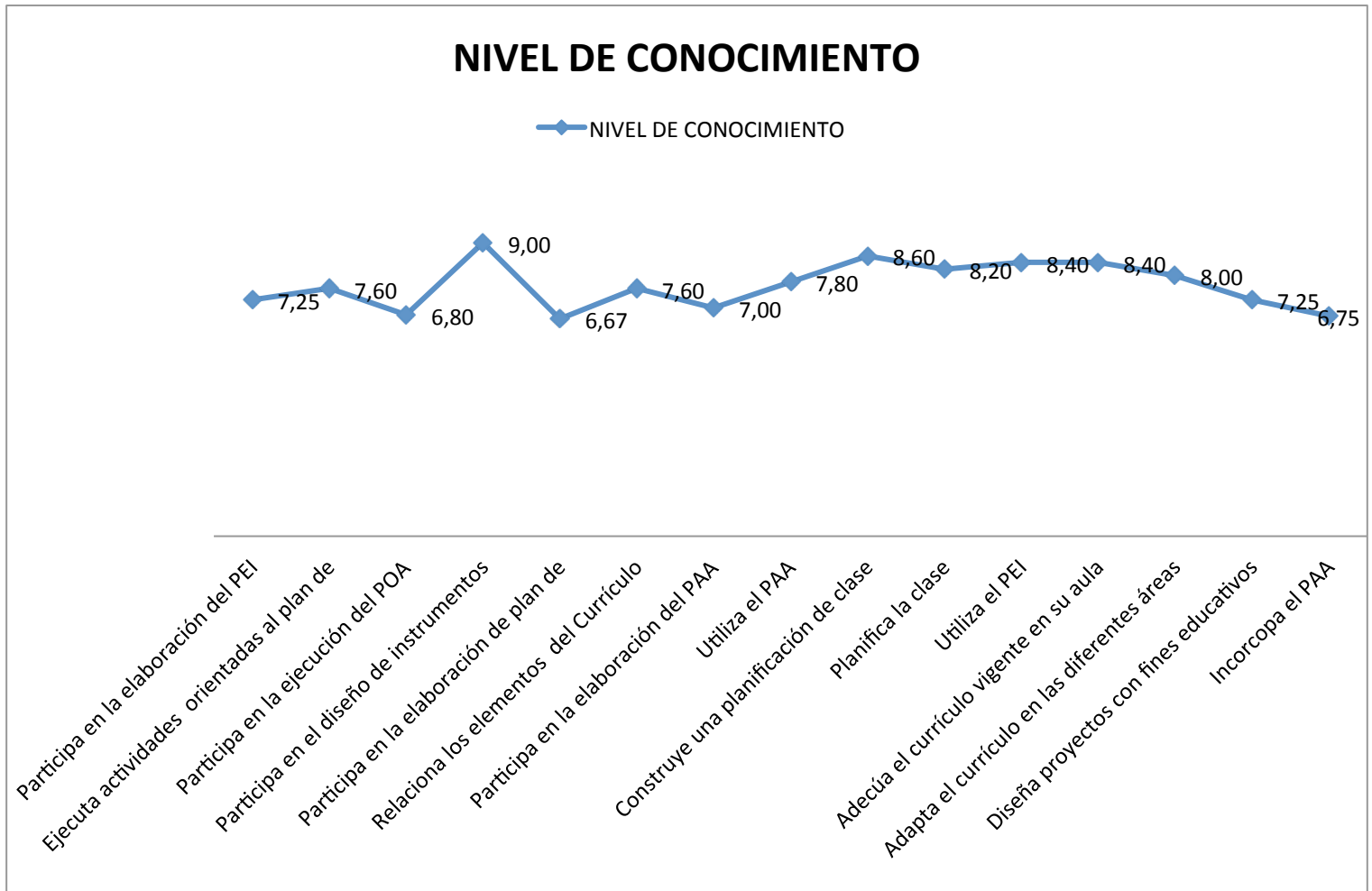
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Tabla 3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7.25	73%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7.60	76%
2.3	Participa en la ejecución del POA	6.80	68%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	6.67	67%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	7.60	76%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7.00	70%
2.8	Utiliza el PAA	7.80	78%
2.9	Construye una planificación de clase	8.60	86%
2.10	Planifica la clase	8.20	82%
2.11	Utiliza el PEI	8.40	84%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8.40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.00	80%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7.25	73%
2.15	Incorpora el PAA	6.75	68%
	TOTAL	115.32	
	PROMEDIO	7.69	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al compararlos entre sí, se puede observar que el indicador 2.5 (participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos) obtuvo una frecuencia de 6,67, mientras que el indicador 2.15 (Incorpora el PAA) alcanzó una frecuencia de 6,75 y el indicador 2.3 (Participa en la ejecución del POA) logró una frecuencia de 6,80 puntuaciones bajas en relación con los otros indicadores, razón por la que se puede deducir que el docente evaluado debe considerar que solamente teniendo un proceso educativo planificado es

posible que una institución educativa pueda direccionarse por un camino aceptable, y para esto es necesario el conocimiento de planificación institucional de todos y cada uno de los docentes, adicionalmente la planificación debe darse desde las tareas y demás actividades tanto de alumnos como de docentes de acuerdo a lo que afirma Kotter, (1997) Una organización eficiente es consecuencia de una buena gestión directiva.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje

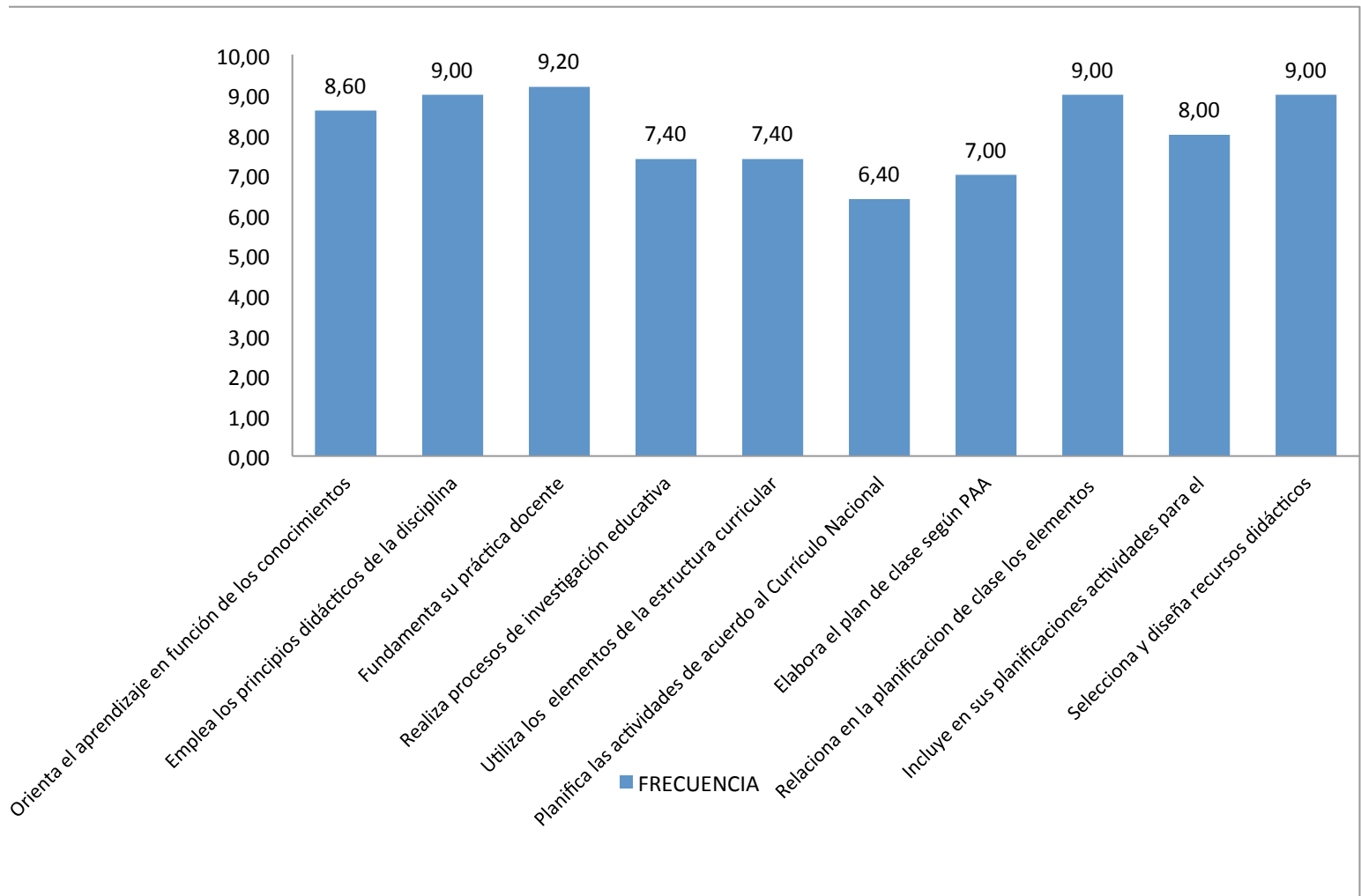
3.3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Tabla 1. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza- Aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8.60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	7.40	74%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	7.40	74%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	6.40	64%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	7.00	70%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8.00	80%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.00	90%
	TOTAL	81.00	
	PROMEDIO	8.10	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

En relación a los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra un nivel altamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, sin embargo, al compararlos entre sí, se observa claramente que el indicador 3.6 (Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional) alcanzó una frecuencia de 6,40 puntuaciones; dando como resultado un puntaje muy bajo en comparación con los ítems restantes, por lo que se puede deducir que el docente investigado debe tomar conciencia acerca de esta problemática y hacer suya la responsabilidad, porque solo así, reconociendo las falencias se podrá surgir y superarse para el beneficio no solo del educando sino del educador y también de la institución educativa. En este contexto, el Ministerio de Educación (2012), afirma: “Dentro de los estándares de aprendizaje, en cada área, se proponen

dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales”.

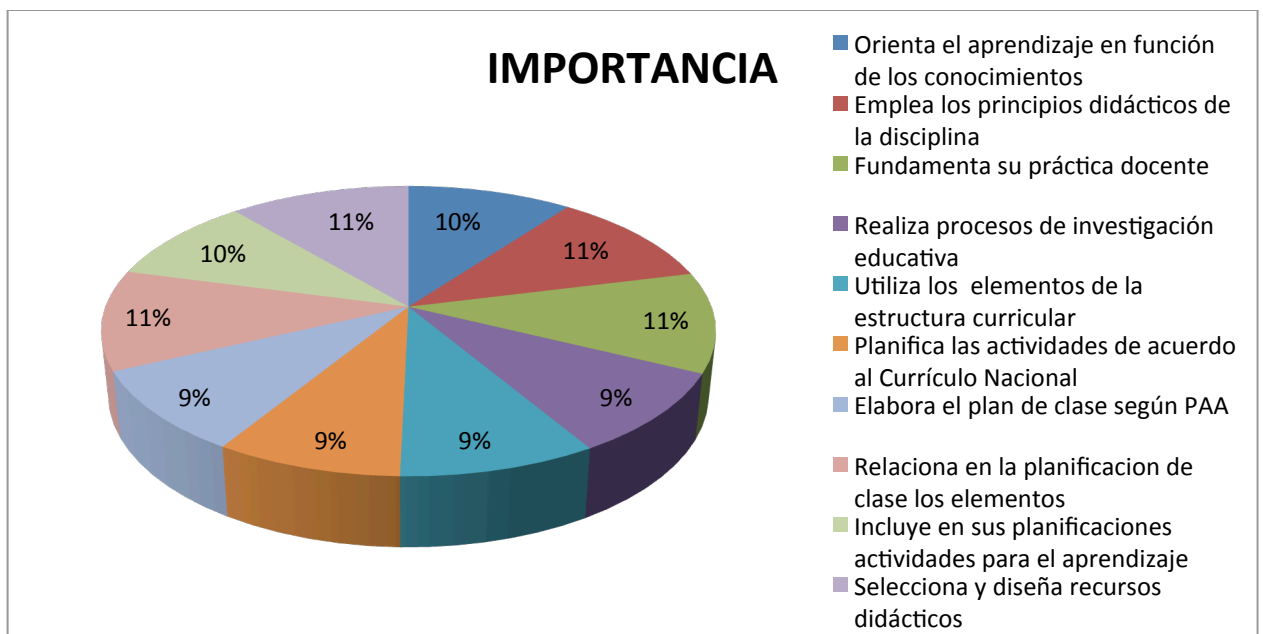
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Tabla 2. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8.20	82%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8.80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	7.40	74%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	7.20	72%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	6.80	68%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	7.40	74%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	7.80	78%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.00	90%
	TOTAL	80.60	
	PROMEDIO	8.06	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

En referencia a la importancia que el docente otorga a su desempeño en la gestión de aprendizaje se puede observar con claridad que la mayor parte de los indicadores han obtenido una puntuación equivalente a buena y muy buena, a excepción del punto 3.6 (Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional) ha alcanzado apenas una puntuación de 6,80 que resulta muy baja, en comparación al resto de ítems, motivo por el cual se puede acotar que el docente objeto de esta investigación tendría que reconsiderar su actitud y darse cuenta de que es su deber y obligación planificar las actividades docentes de acuerdo al Currículo Nacional y dejar de lado la improvisación que ha sido un modo de actuar muy generalizado en nuestro medio, pero que ya debería dejar de serlo. A este respecto, Lazo y Castaño (2001) opinan: “El diseño curricular es el resultado del trabajo que da respuesta a las exigencias sociales en la formación de profesionales, constituyendo un proyecto educativo, que sirve de guía y condiciona el desarrollo del proceso. El diseño curricular se elabora a partir de las bases mediante una teoría curricular y la práctica”. Mientras que el aprendizaje en el aula puede generarse a través de las clases preparadas por el docente o de proyectos planificados y gestionados por el docente y los estudiantes. Simón Illescas y Alfonso Pesantez (2001) plantean que el proyecto de aula es una práctica didáctica grupal que impulsa el aprendizaje significativo de los estudiantes.

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

Tabla 3 Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

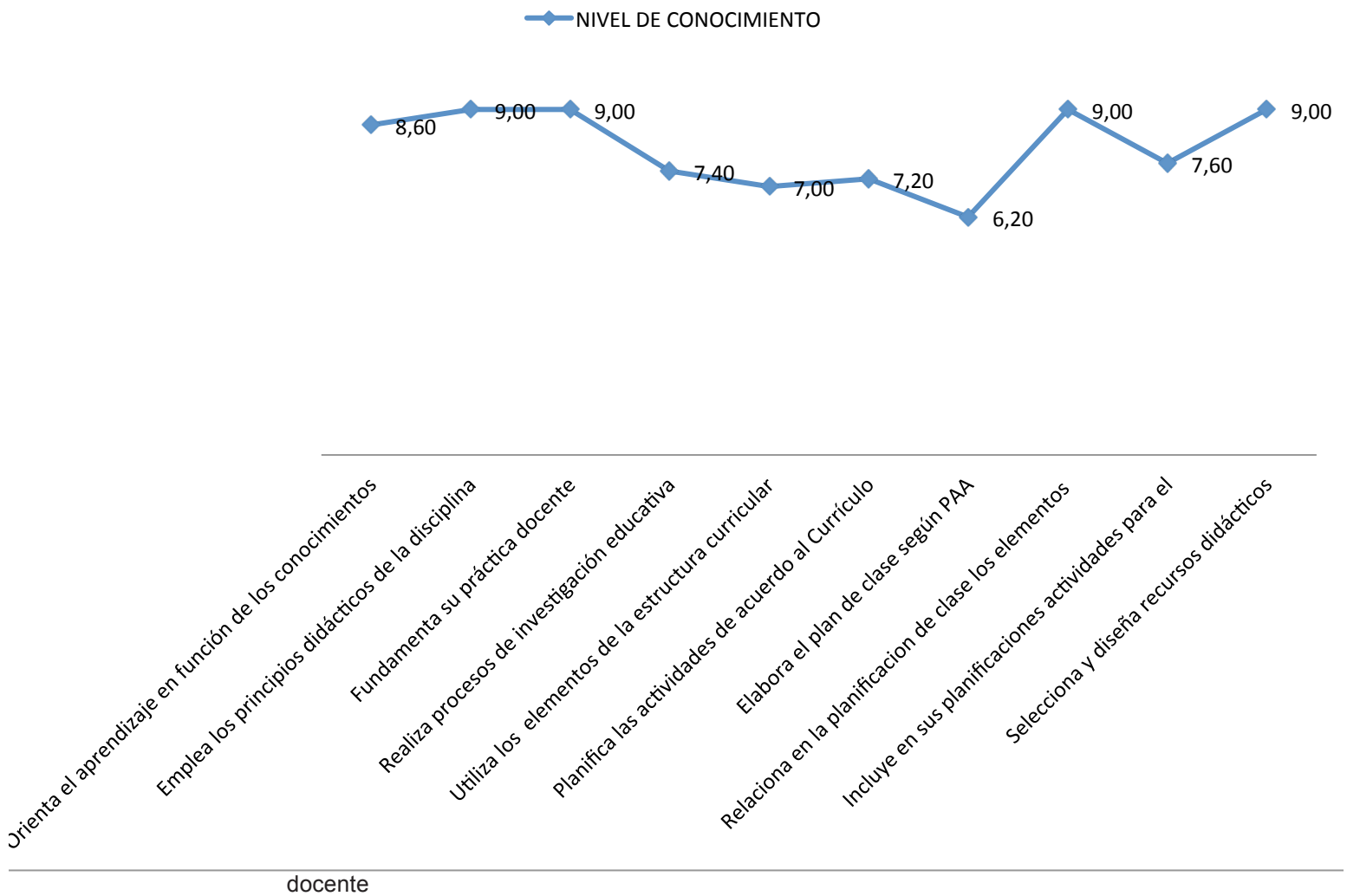
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENT AJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8.60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	7.40	74%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	7.00	70%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7.20	72%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	6.20	62%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	7.60	76%

3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.00	90%
TOTAL		80.00	
PROMEDIO		8.00	80%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 3 Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza

NIVEL DE CONOCIMIENTO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra un nivel medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, sin embargo, al compararlos entre sí, se observa claramente que el indicador 3.7 (Elabora el plan de clase según PAA) ha obtenido un puntaje de 6,20, puntuación que resulta muy baja en comparación a otros indicadores; por lo que se puede deducir que es recomendable que el docente investigado debería reconocer que tendría que elaborar el plan de clase según PAA, ya que eso es lo correcto, eso proporciona ventajas y beneficios a él y a su alumnado, En este contexto, el Ministerio de Educación (2012), aporta: “Desempeño docente describe lo que hace un profesor, es decir indica sobre las prácticas pedagógicas que tienen correlación con el aprendizaje de los estudiantes. Esto tendrá las consecuencias esperadas, es decir serán de gran ayuda para el aprendizaje avanzado de sus estudiantes.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

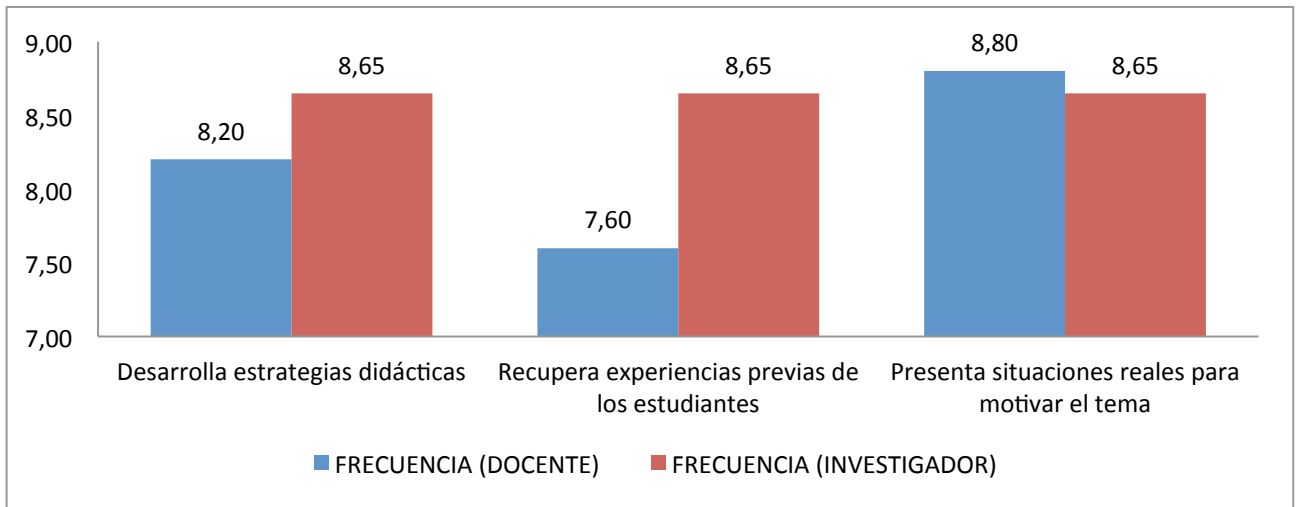
INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8.20	8.65	82%	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	7.60	8.65	76%	86%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8.80	8.65	88%	86%
TOTAL		24.60	25.94		
PROMEDIO		8.20	8.65	82%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza –aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Con respecto a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra un nivel medianamente satisfactorio en la mayoría de los indicadores, sin embargo, al compararlos entre sí, se observa claramente que el indicador que menor puntuación ha obtenido con relación al resto de indicadores, es el ítem 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes), con un puntaje de 7,60 puntuación que resulta baja en comparación a otros indicadores; además se puede observar que la puntuación dada por el docente no coincide con la puntuación dada por el investigador. Por lo expuesto se puede deducir que el docente investigado debe responsabilizarse y direccionarse de forma correcta con el propósito de hacerlo todo pensando en el bien del estudiantado y de la institución educativa, puesto que es necesario hacer uso de todos los métodos y técnicas de aprendizaje con el propósito de alcanzar una educación cada vez mejor y así lo señala el Ministerio de Educación(2012),“El sistema educativo nacional ha adolecido de fallas como el empleo de métodos memorísticos, repetitivos, y una masificación pedagógica centralista”.

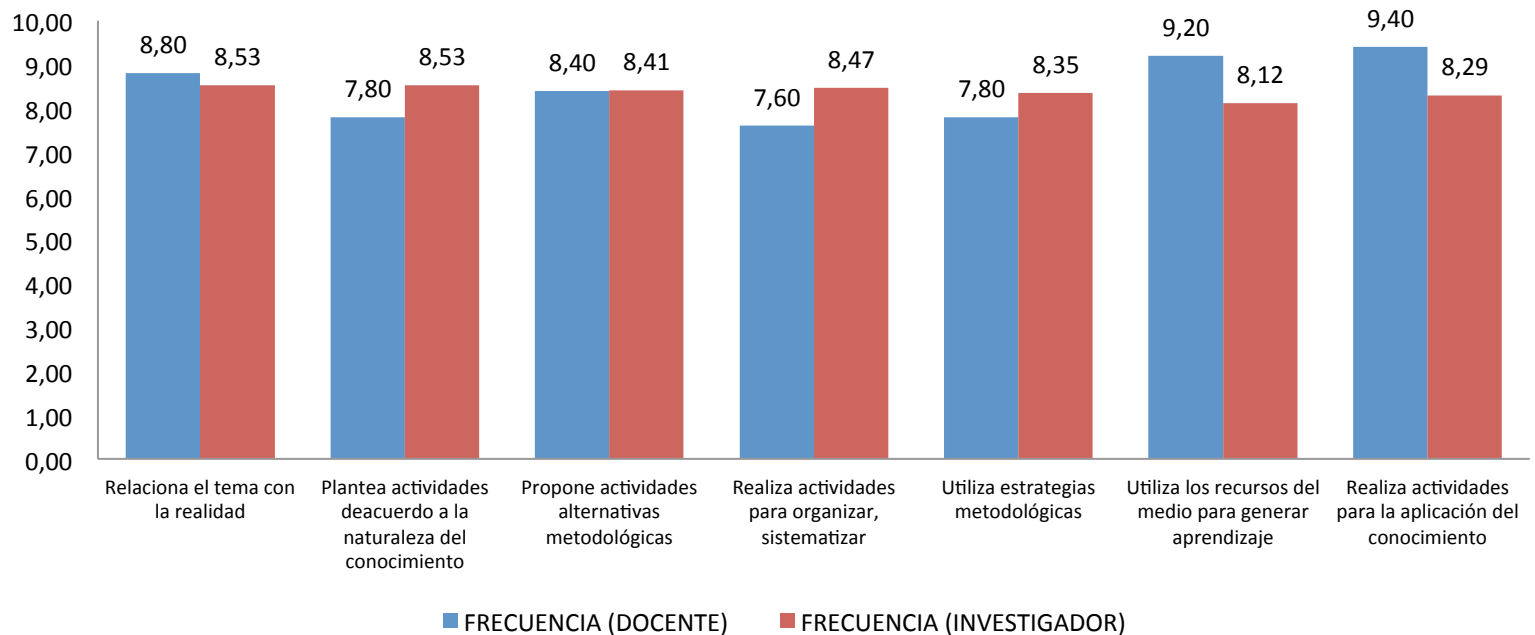
DESARROLLO

Tabla 2. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza –aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8.60	86%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8.80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8.40	84%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7.60	76%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8.60	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.40	94%
TOTAL		60.40	
PROMEDIO		8.63	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 2. 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 al Centro de Desarrollo Infantil

Arquita de Noé

Con el objeto de analizar los resultados de esta investigación al docente, se puede observar claramente que el ítem 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar) ha logrado obtener una puntuación de 7,60, calificación baja en relación a los otros ítems que en general han obtenido puntuaciones altas. Además, se puede observar que la puntuación obtenida no coincide con la calificación del investigador, quien ha otorgado una puntuación de 8,47. Mediante la obtención de este puntaje se puede deducir que el docente investigado debe considerar esta situación y hacer lo posible por mejorarla, es decir, en su desempeño profesional debe incluir con mayor frecuencia, actividades que sirvan para organizar y sistematizar el conocimiento que se encuentra impartiendo para que tenga una mejor acogida y mayor comprensión por parte de sus estudiantes. Tal como lo señala Mason (1998) “que los actuales enfoques de enseñanza- aprendizaje en la educación superior están dominados por la importancia de la interactividad en el proceso de aprendizaje, el cambio de rol de profesores de sabio a guía, la necesidad de destrezas de gestión del conocimiento y de habilidades para el trabajo en equipo, y el movimiento hacia el aprendizaje basado en recursos más que en paquetes”.

EVALUACIÓN.-

Tabla 3. 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

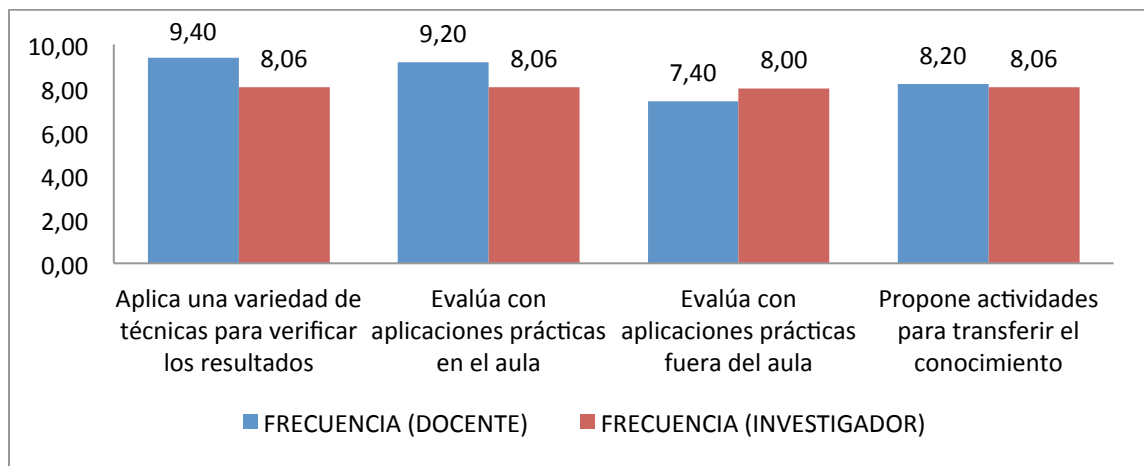
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.40	8.06	94%	81%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.20	8.06	92%	81%

enseñanza –aprendizaje.

3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7.40	8.00	74%	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.20	8.06	82%	81%
TOTAL		34.20	32.18		
PROMEDIO		8.55	8.04	86%	80%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 3. 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 al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Con respecto a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra un nivel satisfactorio en la mayoría de los indicadores, sin embargo, al compararlos entre sí, se observa claramente que el indicador que menor puntuación ha obtenido con relación al resto de indicadores, es el ítem 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), que ha obtenido una puntuación de 7,40 que resulta baja en comparación a los otros indicadores; además se puede observar que la puntuación dada por el docente no coincide con la puntuación dada por el investigador, quien ha calificado con un 8,00. Por lo expuesto se puede deducir que el docente investigado debe utilizar aplicaciones prácticas realizadas fuera del aula para evaluar el aprendizaje, con mucha más frecuencia, valorando así el desempeño de sus alumnos de mejor manera, puesto que en la educación deben ser utilizados nuevos métodos y diferir el mismo método tradicional que se ha venido implementando desde hace muchos años, como lo dice Hernández Díaz Fabio, (1996), “una de las preocupaciones de la acción educativa es el manejo de métodos y técnicas para el estudio eficaz que lleva al estudiante a mejores niveles de logro”.

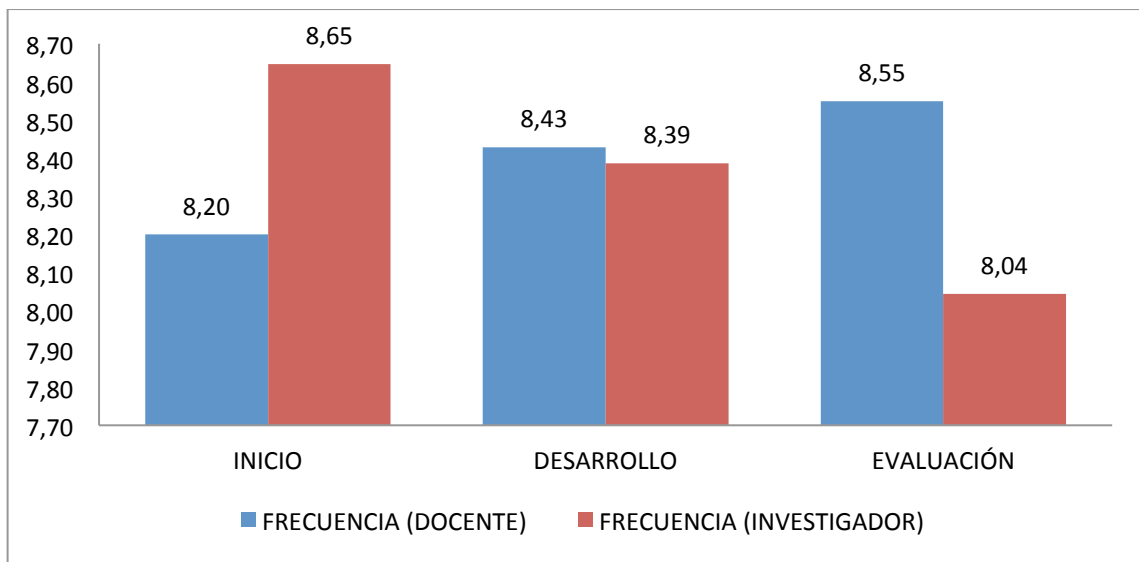
VISION GLOBAL

Tabla 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza –aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8.20	8.65	82%	86%
3.12	DESARROLLO	8.43	8.39	84%	84%
3.13	EVALUACIÓN	8.55	8.04	86%	80%
	TOTAL	25.18	25.08		
	PROMEDIO	8.39	8.36	84%	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 4. 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 al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

En los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al estudio realizado se muestra un nivel medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, sin embargo, al compararlos entre sí, se observa claramente que el indicador 3.11 (Inicio) ha obtenido un puntaje de 8,20, según el docente; mientras que para el investigador, el indicador 3.13 (Evaluación) ha obtenido un puntaje de 8,04 puntuaciones que resultan bajas en

comparación a los otros indicadores; por lo que se puede deducir que cada uno tiene un punto de vista diferente, no obstante cada punto de vista es válido y aplicable para este tipo de estudio. A pesar de que la evaluación es un método sumamente útil y necesario en el proceso enseñanza-aprendizaje y debe ser tomado como tal, así lo afirma el Ministerio de Educación (2012) cuando comenta: “La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento”.

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

INICIO

Tabla 1. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8.40	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	7.40	74%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8.60	86%
	TOTAL	24.40	
	PROMEDIO	8.13	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Con respecto a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al estudio investigado se muestra un nivel satisfactorio en la mayoría de los indicadores, sin embargo, al compararlos entre sí, se observa claramente que el indicador que menor puntuación ha obtenido con relación al resto de indicadores, es el ítem 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes), que ha obtenido una puntuación de 7,40 que resulta baja en comparación a los otros indicadores. Por lo expuesto se puede deducir que el docente investigado debe considerar el hecho de que es importante recuperar experiencias previas de los estudiantes con mucha más frecuencia, con el propósito de facilitar el aprendizaje, así lo recalca Dewey, (1920) versión norteamericana de la escuela activa, la educación es “una constante reorganización o reconstrucción de la experiencia”.

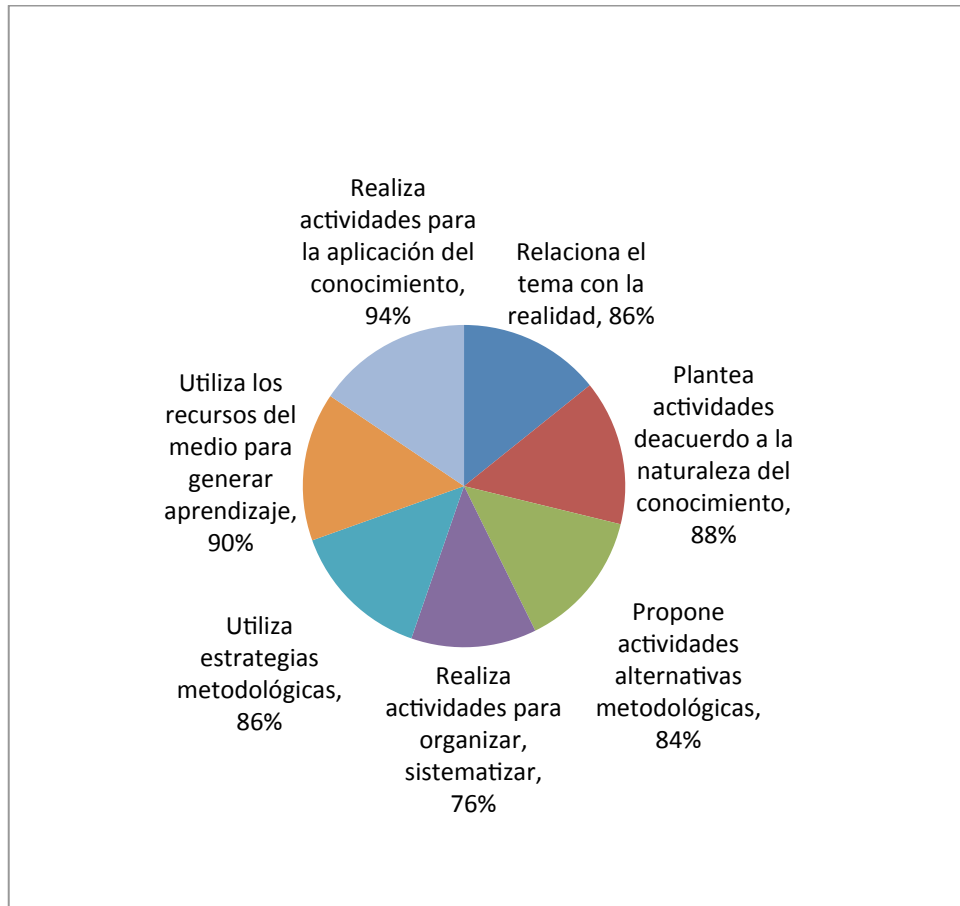
DESARROLLO

Tabla 2. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8.60	86%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8.80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8.40	84%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7.60	76%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8.60	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.40	94%
	TOTAL	60.40	
	PROMEDIO	8.63	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 2. 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 al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

En lo referente a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al estudio realizado se puede observar que para el docente, el indicador 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar) obtuvo un puntaje de 7.60 puntuación que se observa baja en comparación a los otros indicadores, motivo por el cual se puede deducir que el docente investigado debe tomar en consideración la importancia de este ítem y poner más énfasis en su desarrollo, puesto que “su importancia radica en que la sistematización permite instaurar rutinas y hábitos adecuados durante la etapa de educación infantil para desempeñar importantes funciones en relación al contexto educativo mediante la secuenciación espacio-temporal de las aulas a través de la repetición de actividades y tareas”. Escobar G. Marta (2012). Así como Zabala M.A. (2010), al respecto, opina: “las principales funciones que desarrollaríamos al trabajar rutinas y hábitos en el entorno infantil serían: ofrecer un marco de referencia, generar seguridad, actuar como indicador temporal, potenciar procesos de captación cognitiva, y desarrollar virtualidades cognitivas y afectivas a nivel metodológico.

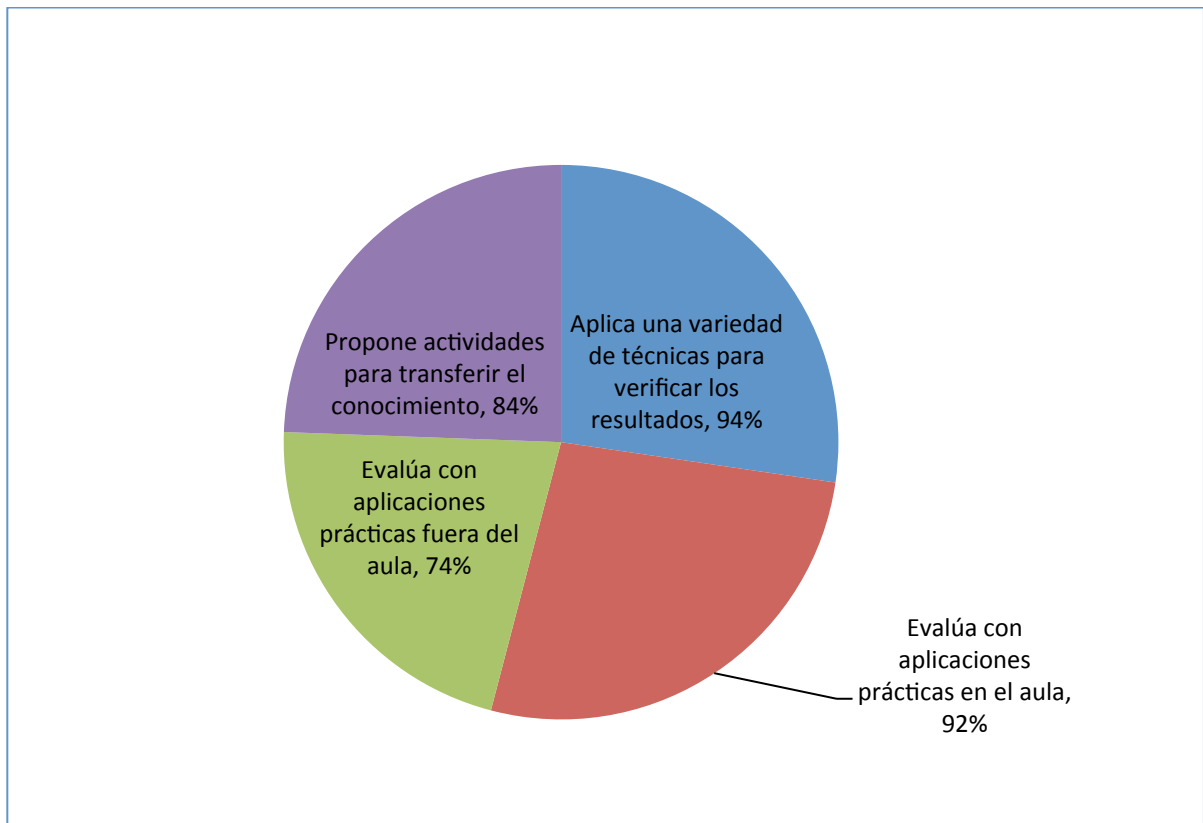
EVALUACIÓN

Tabla 3. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7.40	74%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.40	84%
TOTAL		34.40	
PROMEDIO		8.60	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 3. 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 al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Con respecto a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra un nivel satisfactorio en la mayoría de los indicadores, sin embargo, al compararlos entre sí, se observa claramente que el indicador que menor puntuación ha obtenido con relación al resto de indicadores, es el ítem 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), que ha obtenido una puntuación de 7,40 que resulta baja en comparación a los otros indicadores; además se puede observar que la puntuación dada por el docente no coincide con la puntuación dada por el investigador, quien ha calificado con un 8,00. Por lo expuesto se puede deducir que el docente investigado debe utilizar aplicaciones prácticas realizadas fuera del aula para evaluar el aprendizaje, con mucha más frecuencia, valorando así el desempeño de sus alumnos de mejor manera, puesto que en la educación deben ser utilizados nuevos métodos y diferir el mismo método tradicional que se ha venido implementando desde hace muchos años.

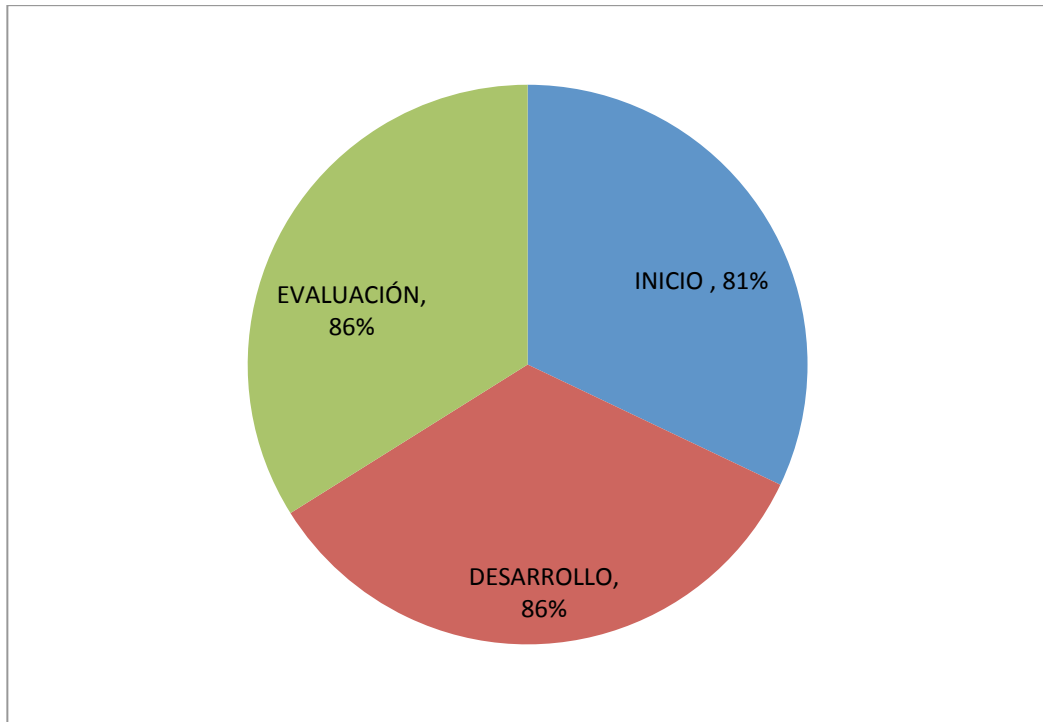
VISION GLOBAL

Tabla 4. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8.13	81%
3.12	DESARROLLO	8.63	86%
3.13	EVALUACIÓN	8.60	86%
	TOTAL	25.36	
	PROMEDIO	8.45	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 4. 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 al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Con respecto a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra un nivel satisfactorio en la mayoría de los indicadores, sin embargo, al compararlos entre sí, se observa claramente que el indicador que menor puntuación ha obtenido con relación al resto de indicadores, es el ítem 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), que ha obtenido una puntuación de 7,40 que resulta baja en comparación a los otros indicadores. Por lo expuesto, se puede deducir que el docente investigado debe entender la importancia de utilizar aplicaciones prácticas realizadas fuera del aula para evaluar el aprendizaje. Cuando Morin y Seurat (1998) definen innovación como “el arte de aplicar, en condiciones nuevas, en un contexto concreto y con un objetivo preciso, las ciencias, las técnicas, etc...”, es seguro que se refieren al cambio de la metodología en la enseñanza, así como Salinas y Sureda (1988) afirman, “se utiliza el concepto de estrategia didáctica como una instancia que acoge tanto métodos, como medios y técnicas, valorando así el desempeño de sus alumnos de mejor manera, puesto que en la educación deben ser utilizados nuevos métodos y diferir el mismo método tradicional que se ha venido implementando desde hace muchos años”, y Hernández Díaz,

Fabio, (1996), señala “una de las preocupaciones de la acción educativa es el manejo de métodos y técnicas para el estudio eficaz que lleva al estudiante a mejores niveles de logro”.

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

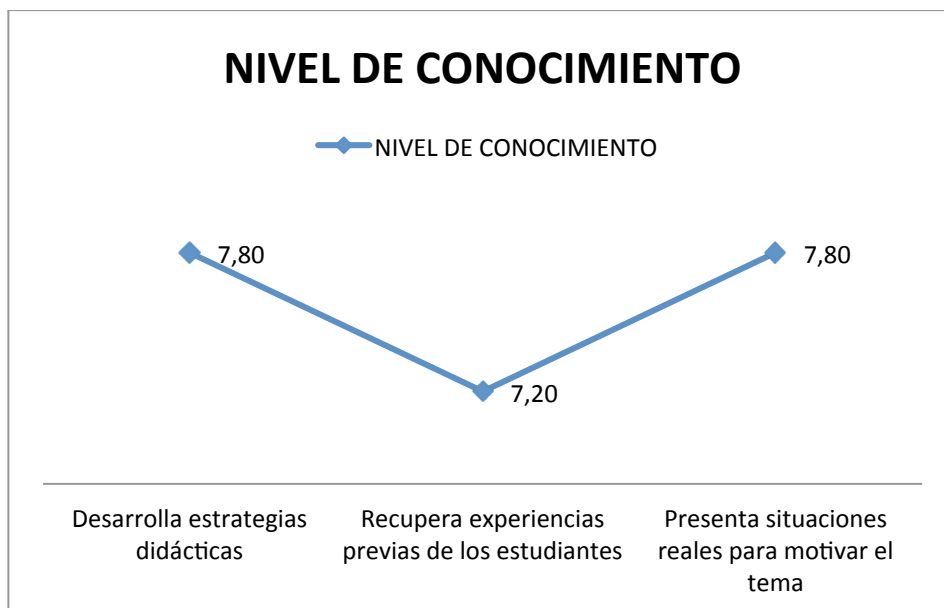
INICIO

Tabla 1. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	7.80	78%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	7.20	72%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	7.80	78%
TOTAL		22.80	
PROMEDIO		7.60	76%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 1. 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 al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado muestran un nivel medianamente satisfactorio en la mayoría de los indicadores, no

obstante, al realizar la comparación jerárquica, se puede observar que el indicador 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) ha obtenido una puntuación de 7.20 que resulta baja en comparación a los otros ítems. Por lo expuesto, se puede deducir que en este contexto es necesario que el docente investigado tome conciencia de abrirse a nuevos conocimientos sobre este tema para incrementar el nivel de educación que él puede ofrecer a sus alumnos. Alonso Luis (2000) opina al respecto, “las actividades de aprendizaje con las que se construyen las estrategias didácticas pueden ser de dos tipos: 1. Actividades memorísticas, reproductivas en las que es necesario recuperar experiencias previas mediante el recuerdo, y 2. Actividades comprensivas en las que se reconstruye el significado de la información con la que se trabaja”.

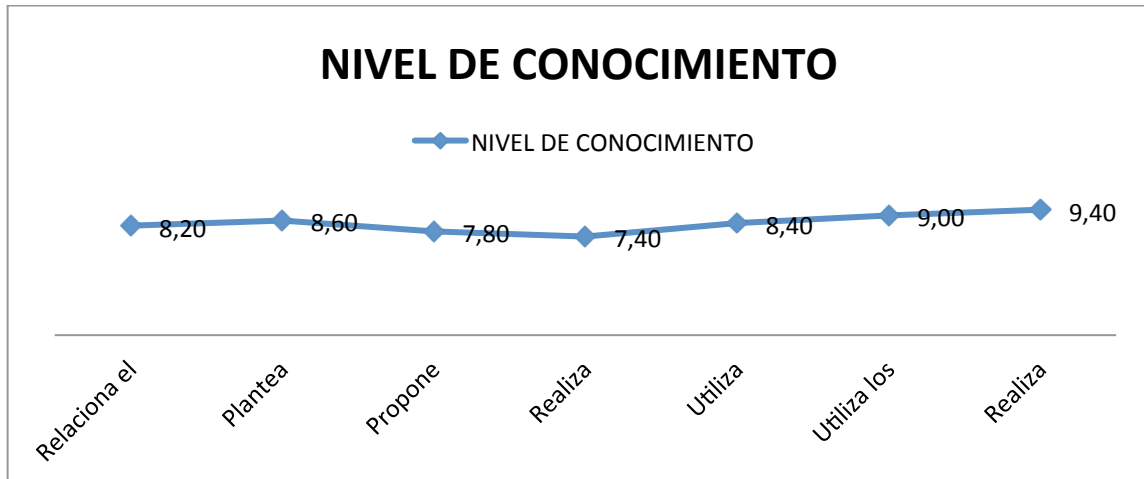
DESARROLLO

Tabla 2. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENT AJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8.20	82%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8.60	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	7.80	78%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7.40	74%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8.40	84%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.40	94%
	TOTAL	58.80	
	PROMEDIO	8.40	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 2. 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 al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Los resultados obtenidos en lo referente a la investigación realizada al docente sobre el conocimiento que tiene en la gestión de aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje muestran un nivel medianamente satisfactorio en la mayoría de los ítems, sin embargo, se puede observar que el indicador 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar) ha obtenido una puntuación de 7,40 que resulta baja en comparación a los otros indicadores que tienen un puntaje más alto. Por lo expuesto se puede deducir que el docente para ejecutar el proceso enseñanza-aprendizaje es preciso que tome responsabilidad acerca de incrementar sus conocimientos sobre el tema que se trata, puesto que mientras más conocimientos tengan sobre su profesión, más éxito tendrá en ella. En este contexto Hernández Díaz Fabio, (1996), acota: “una de las preocupaciones de la acción educativa es el manejo de métodos y técnicas para el estudio eficaz que lleva al estudiante a mejores niveles de logro”.

EVALUACIÓN

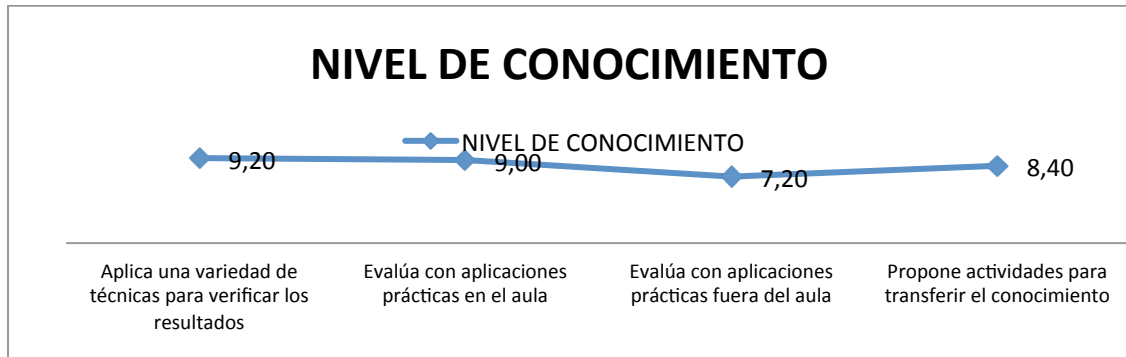
Tabla 3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7.20	72%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.40	84%

TOTAL	33.80	
PROMEDIO	8.45	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 3. 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 al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado muestran un nivel medianamente satisfactorio en la mayoría de los indicadores, no obstante, al realizar la comparación jerárquica, se puede observar que el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) ha obtenido una puntuación de 7.20 que resulta baja en comparación a los otros ítems. Por lo expuesto, se puede deducir que en este contexto el nivel de conocimiento del docente sobre el tema en investigación se encuentra por debajo de lo satisfactorio y es necesario que tome conciencia de abrirse a nuevos conocimientos para incrementar el nivel de educación de él y de sus alumnos. Frente a este contexto, B. McDonald (1971), opina: “La evaluación debe ser holística, que tome en consideración todos los posibles componentes de la enseñanza: proceso, resultados, contexto...”

VISION GLOBAL

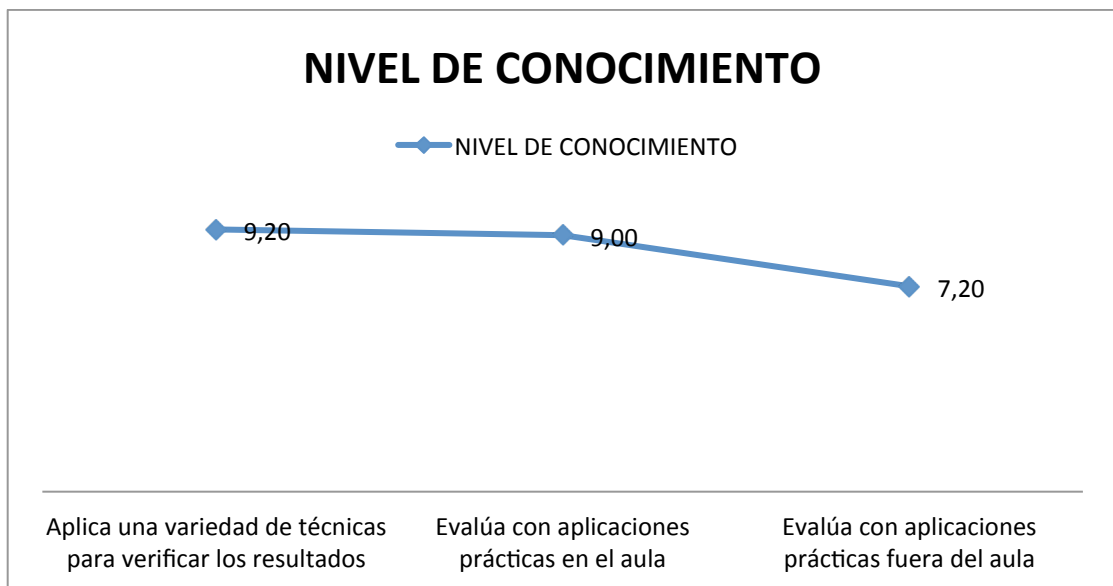
Tabla 4. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7.20	72%

TOTAL	25.40	
PROMEDIO	8.47	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 4. 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 al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Con respecto a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra un nivel satisfactorio en la mayoría de los indicadores, sin embargo, al compararlos entre sí, se observa claramente que el indicador que menor puntuación ha obtenido con relación al resto de indicadores, es el ítem 3.13 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), que ha obtenido una puntuación de 7,20 que resulta baja en comparación a los otros indicadores. Por lo expuesto, se puede deducir que el docente investigado debe trabajar en la obtención de nuevos conocimientos acerca de este tema, así podrá auto valorarse satisfactoriamente y, a su vez, mejorar el nivel de evaluación en sus alumnos. “¿Qué podemos hacer cuando el modelo cultural de la cultura meta choca con el modelo cultural del alumno, y afloran los prejuicios y los estereotipos negativos sobre la cultura meta. Salir del aula, volver enriquecidos. Permite aprender en contextos auténticos”. Roces S. Ana (2009).

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

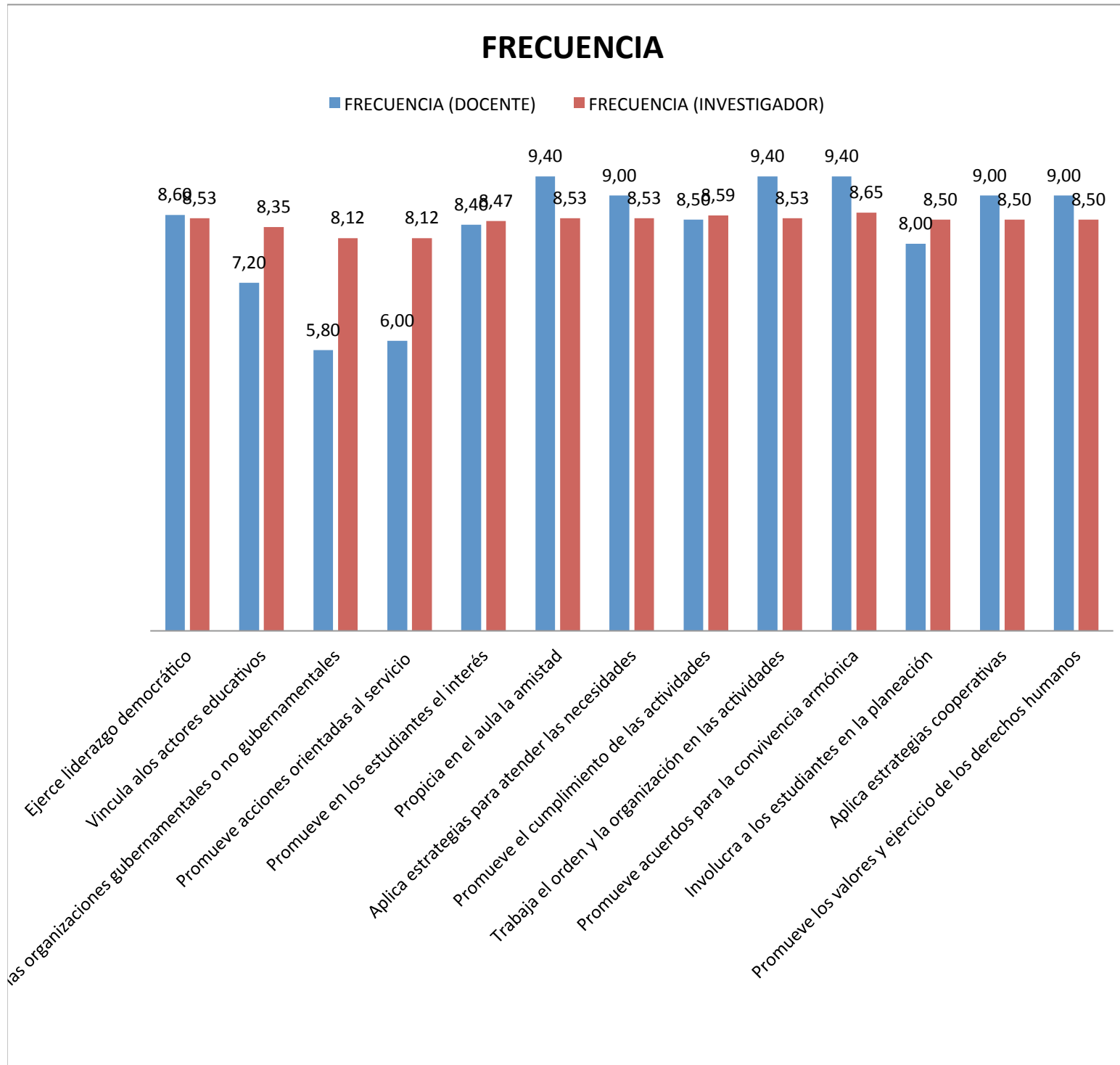
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Tabla 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8.60	8.53	86%	85%
4.2	Vincula a los actores educativos	7.20	8.35	72%	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	5.80	8.12	58%	81%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6.00	8.12	60%	81%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8.40	8.47	84%	85%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.40	8.53	94%	85%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.00	8.53	90%	85%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.50	8.59	85%	86%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.40	8.53	94%	85%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.40	8.65	94%	86%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.00	8.50	80%	85%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.00	8.50	90%	85%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.00	8.50	90%	85%
TOTAL		107.70	109.91		
PROMEDIO		8.28	8.45	83%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura1. 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 de docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé.

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran medianamente satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante al compararlos entre sí, se puede observar que el indicador 4.3(Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtuvo una frecuencia de 5.80, mientras que el investigador le otorga una puntuación de 8.12, en el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) alcanzó una frecuencia de 6.00puntuaciones, mientras que el investigador lo califica con 8.12. Por lo expuesto se deduce que las puntuaciones del docente son bajas en relación con los otros indicadores y también con las que el investigador le otorga, razón por la que se puede deducir que el docente evaluado debe considerar que solamente teniendo un liderazgo eficaz por parte de los profesores y autoridades del centro educativo que den respuesta a las múltiples necesidades de los estudiantes, utilizando para ello la comunicación efectiva se podrá alcanzar una educación idónea, en este contexto Lussier y Achua (2002) señalan que el liderazgo es el “...proceso en el cual influyen líderes sobre seguidores, y viceversa para lograr los objetivos de la organización a través del cambio”, cambio que la educación pide a gritos y que sí es posible lograrla mediante dedicación y esfuerzo.

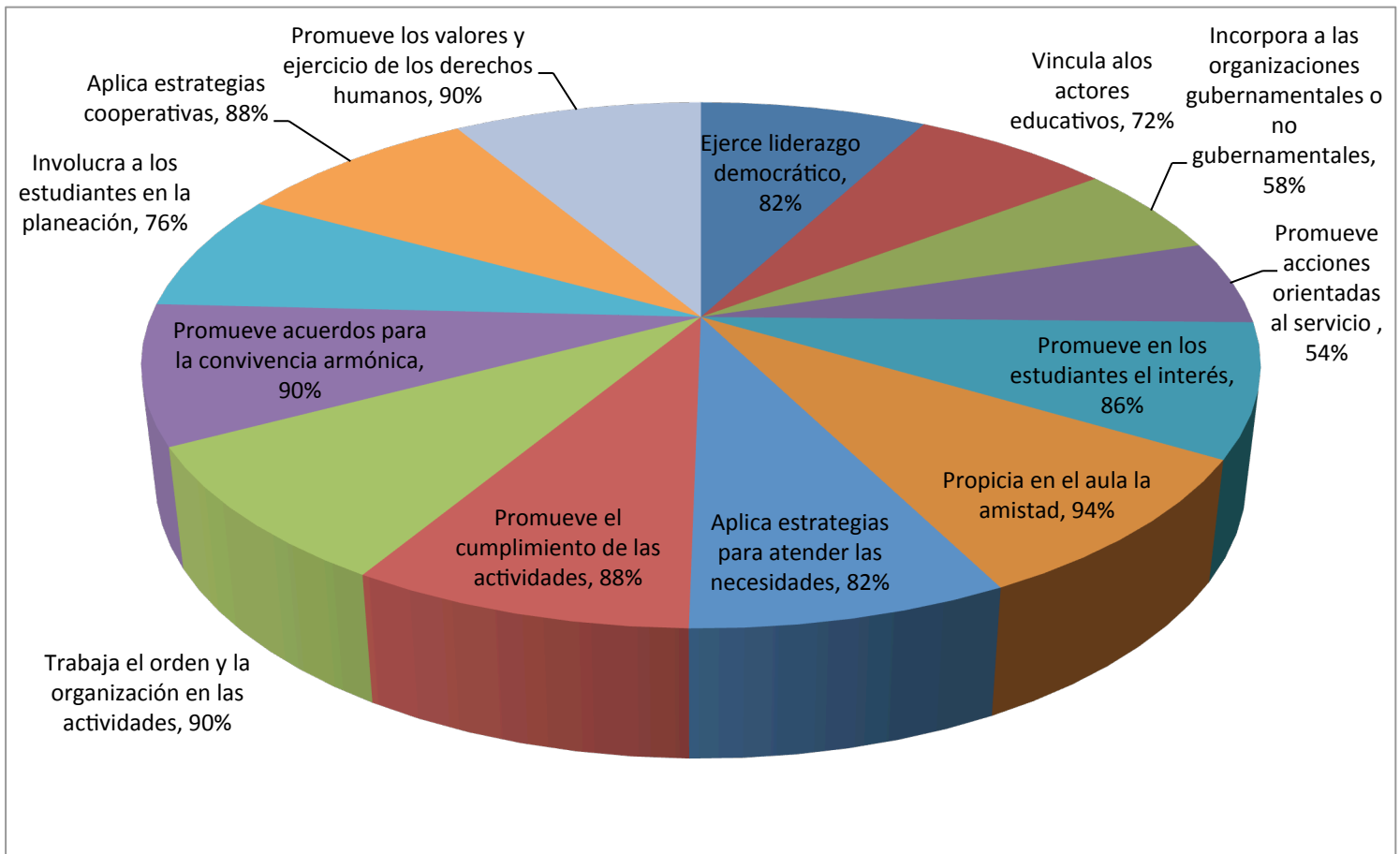
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Tabla 2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8.20	82%
4.2	Vincula a los actores educativos	7.20	72%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	5.80	58%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	5.40	54%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8.60	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8.20	82%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.80	88%
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	7.60	76%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8.80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.00	90%
	TOTAL	105.00	
	PROMEDIO	8.08	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño de docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé.

Con respecto a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra un nivel satisfactorio en la mayoría de los indicadores, sin embargo, al compararlos entre sí, se puede observar que el indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtuvo una puntuación de 5.80, mientras que el investigador le otorga una puntuación de 8.12, en el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) alcanzó un puntaje de 6.00, mientras que el investigador lo califica con 8.12. Por lo expuesto, se puede deducir que el docente investigado debe tomar conciencia sobre la importancia del liderazgo y la comunicación en su aula de clases y en el centro educativo, mediante actitudes de servicio, seguridad, preocupación por los estudiantes y la búsqueda de su bienestar en el proceso enseñanza-aprendizaje, utilizando para ello la comunicación efectiva, incluyendo a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la vida del centro educativo y promoviendo

acciones orientadas al servicio, cualidades éstas dignas de un buen líder. Referente a esto Iruela G. Omar (2014) opina: “Se aprecia que la educación se realiza en las aulas y recae en los actores, pero la responsabilidad de la calidad del servicio dependerá de la secretaría de educación y que el gobierno debe de garantizar la formación de los docentes por un lado y dotar de los insumos necesarios para su desempeño y buen funcionamiento”.

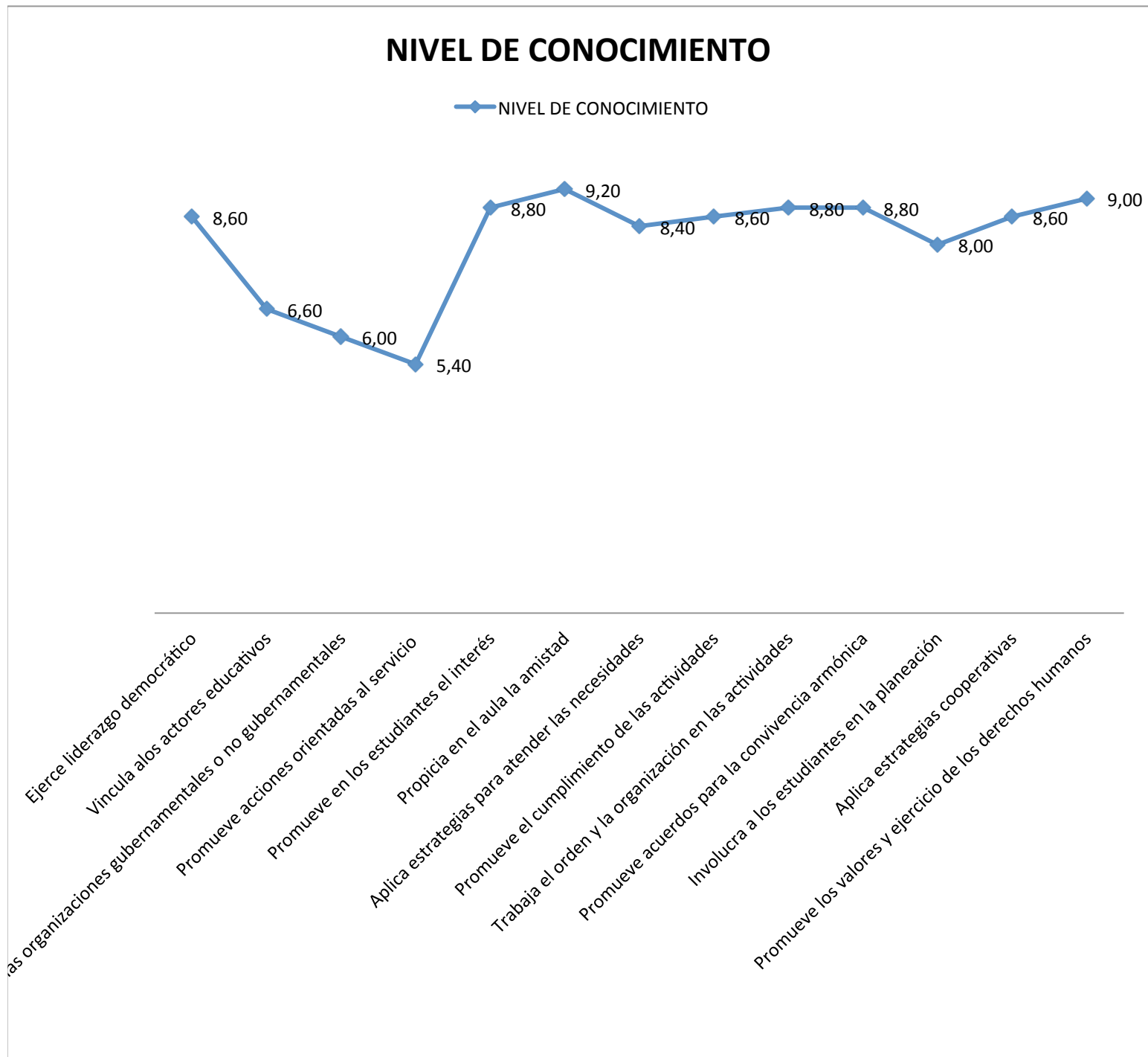
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Tabla 3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8.60	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	6.60	66%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6.00	60%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	5.40	54%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8.80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8.40	84%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.60	86%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8.80	88%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8.80	88%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.00	80%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8.60	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.00	90%
TOTAL		104.80	
PROMEDIO		8.06	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño de docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé.

Con respecto a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra un nivel satisfactorio en la mayoría de los indicadores, sin embargo, al compararlos entre sí, se puede observar que el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) obtuvo una puntuación de 5.40, mientras que en el indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtiene una puntuación de 6.00 y por último, en el ítem 4.2 (Vincula a los actores educativos) su puntaje es de 6.60, se observa que las puntuaciones obtenidas resultan muy bajas en comparación a los otros ítems. Por lo expuesto, se puede deducir que el docente investigado debe concientizarse y hacerse responsable por ampliar su nivel de conocimientos sobre el ámbito del liderazgo y la comunicación, y darse cuenta de que con este incremento se desarrollará ventajosamente su capacidad para dar a sus alumnos una educación de calidad que les será de beneficio para su vida personal y profesional, utilizando para ello técnicas y estrategias de liderazgo, pero también de comunicación, ya que no se puede separar la una de la otra. Incluyendo a los actores educativos necesarios en la impartición de sus conocimientos en el proceso enseñanza-aprendizaje. A este respecto opina Grinberg (1999), “el liderazgo educativo es la capacidad de articular, conceptualizar, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos y para todos”. Mientras que Freire opina: “Un buen liderazgo demanda la creación de condiciones que aseguren una participación amplia, constante y prolongada. Esto incluye respeto, escuchar, intercambio, posibilidad de que todos enuncien sus perspectivas eliminando lo más posible las diferencias que surgen por razones de edad, de género, de nivel educativo, de cultura, de etnia, de habilidad, entre otros aspectos”.

4. Desempeño profesional del docente (análisis global)

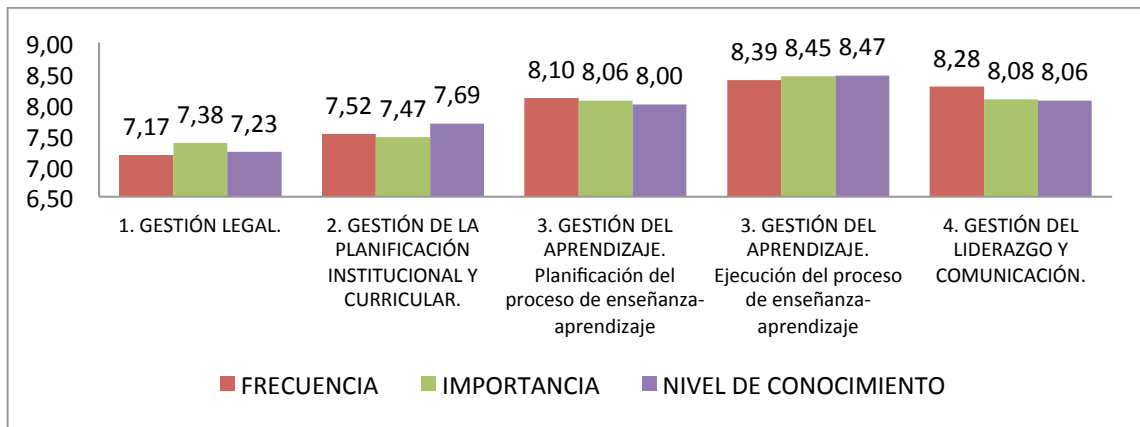
Tabla 1. Desempeño profesional del docente

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	7.18	7.38	7.23
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	7.52	7.47	7.69
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8.10	8.06	8.00
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8.39	8.45	8.47

4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8.28	8.08	8.06
---	------	------	------

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 1. Desempeño profesional del docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se observa que son medianamente satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar la comparación jerárquica se deduce que el indicador 1. (Gestión legal) ha obtenido una puntuación más baja de todos los ítems con 7,18 en frecuencia, 7,38 en importancia y 7,23 en nivel de conocimiento seguido por el ítem 2 (Gestión de la planificación institucional y curricular) con un puntaje de 7,52 en frecuencia, 7,47 en importancia y 7,69 en nivel de conocimiento. Puntuaciones que se presentan bajas respecto a la mayoría de indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe considerar aumentar la frecuencia en la gestión legal puesto que es la base para el buen funcionamiento de un centro educativo, y otorgar importancia a la gestión de la planificación institucional y curricular en su desempeño profesional ya que todo proceso educativo planificado permite una exitosa marcha institucional, teniendo en cuenta que todos y cada uno de los actores deben mostrar su disposición a formar parte integral y brindar su colaboración en todo acto relacionado al centro educativo. A este respecto, Del Carmen L. y Zabala A. (1991) afirman: "El proyecto curricular es el conjunto de decisiones articuladas y compartidas por el equipo docente de un centro educativo, tendiente a dotar de mayor

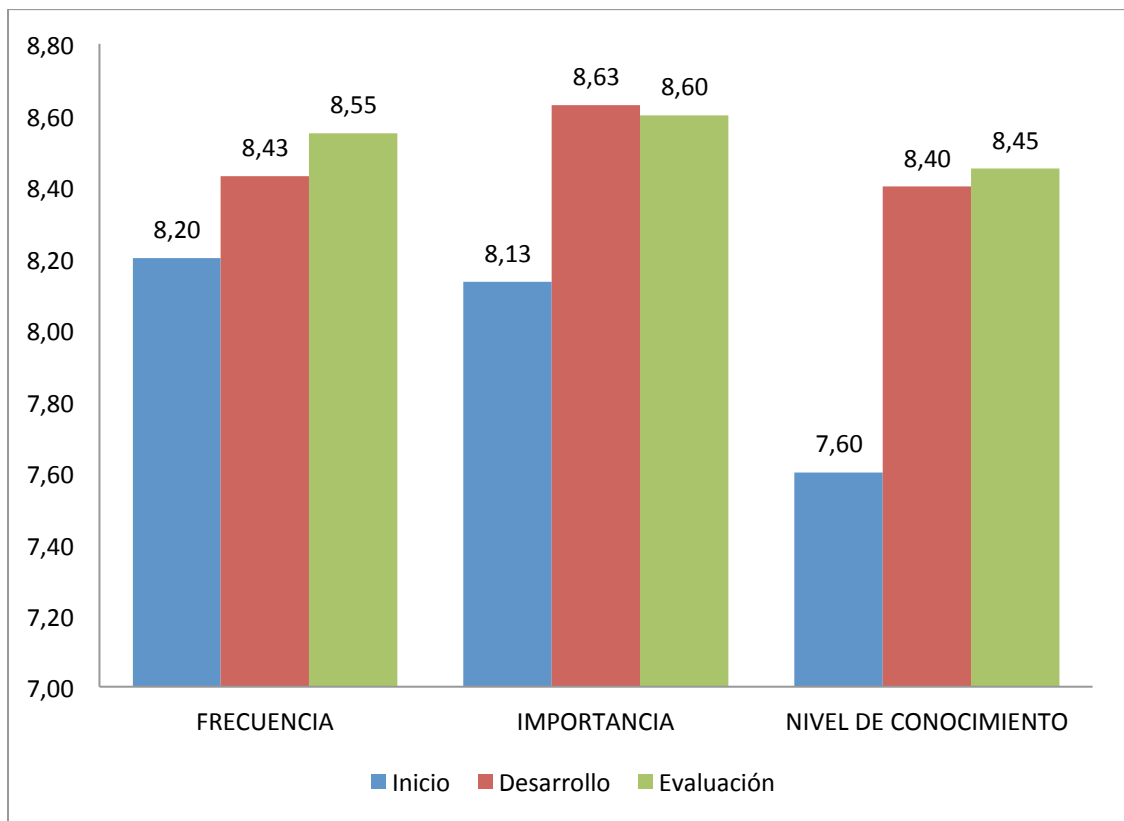
coherencia su actuación, concretando el diseño curricular de base en propuestas globales de intervención didáctica, adecuadas a su contexto específico”.

Tabla 1. Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza -aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	8.20	8.13	7.60
Desarrollo	8.43	8.63	8.40
Evaluación	8.55	8.60	8.45

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura1. Resultados desglosados en la gestión de aprendizaje ejecución del proceso de enseñanza -aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

De acuerdo a los resultados obtenidos en los estudios realizados se observa que en el ítem 3. (Gestión del aprendizaje, Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje) en el nivel de conocimiento se ha obtenido una puntuación de 7.60. Puntuación que es relativamente baja

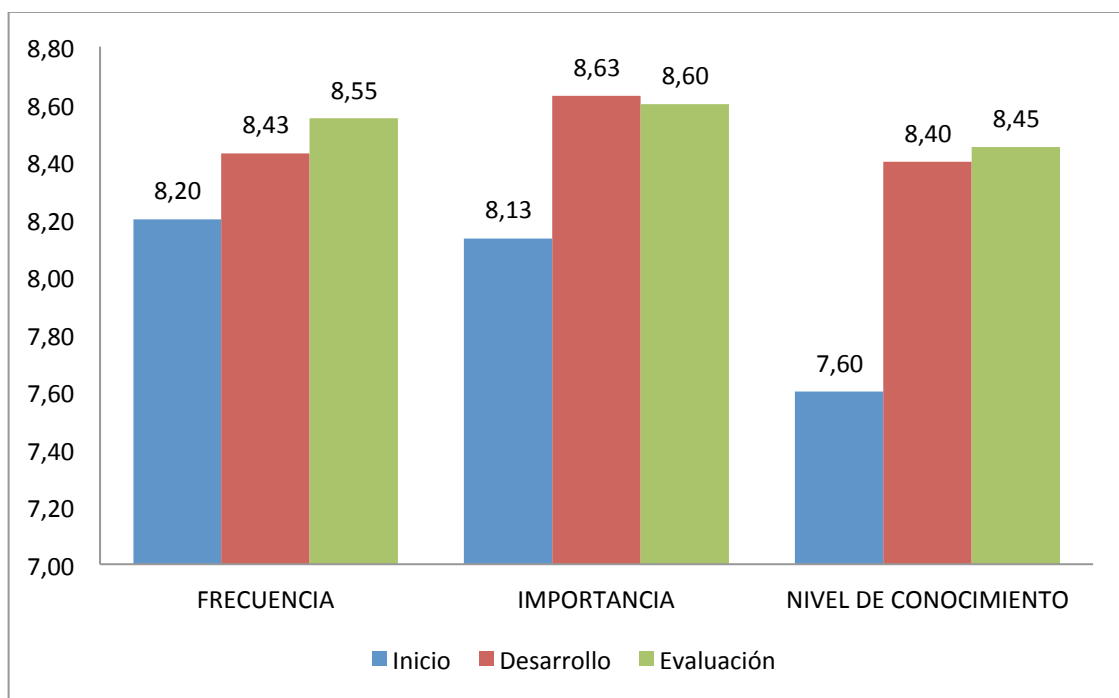
en comparación a los otros ítems y por lo expuesto se deduce que el nivel de conocimientos en general, del docente objeto de esta investigación se encuentra por debajo de los niveles esperados y es por esta razón que el docente debe considerar la utilización de métodos y técnicas para alcanzar un nivel de conocimientos más alto, el ideal para cumplir sus tareas profesionales con calidad y sabiduría, siempre en búsqueda de un cambio positivo en la educación de sus alumnos y al mismo tiempo que le permita lograr el éxito y prestigio del centro institucional. Davini María C. (2002). Afirma a este respecto: “además de la acción educativa propiamente dicha, se espera que los componentes de capacitación sean parte sustantiva de la estrategia de cambio institucional”.

Tabla 2. (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	8.20	8.43	8.55
IMPORTANCIA	8.13	8.63	8.60
NIVEL DE CONOCIMIENTO	7.60	8.40	8.45

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 2. Resultados desglosados en la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

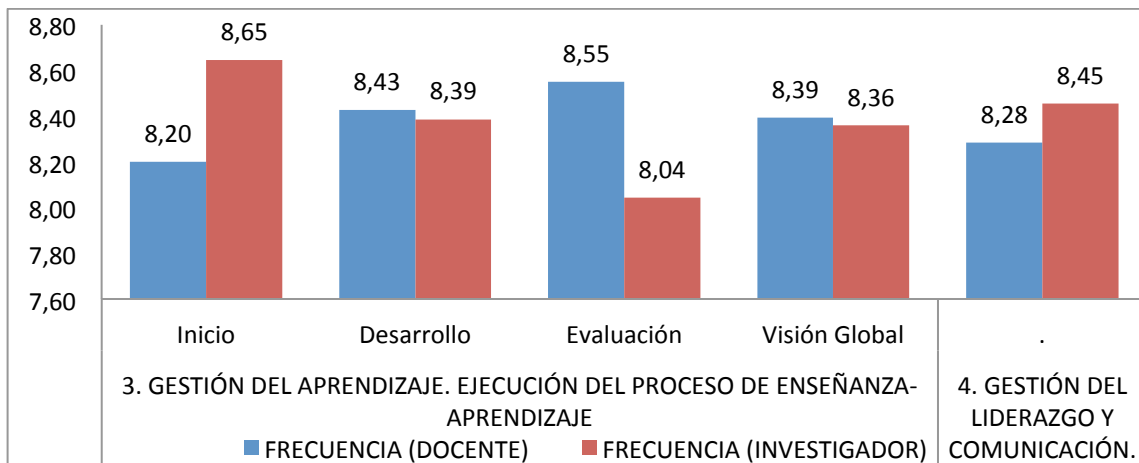
De acuerdo a los resultados obtenidos en los estudios realizados se observa que en el ítem 3. (Gestión del aprendizaje, Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje) en la sección inicio en el nivel de conocimiento se ha obtenido una puntuación de 7.60. Puntuación que es relativamente baja en comparación a los otros ítems y por lo observado se deduce que el nivel de conocimientos en general, del docente objeto de esta investigación está en muy bajo nivel de conocimientos, razón por la cual el docente debe considerar la capacitación y la formación permanente de su desempeño profesional para así lograr una educación adecuada al ritmo de hoy para sus estudiantes y para sí mismo. Tomando en consideración que en la actualidad existen diversas formas de capacitarse, ya sea en Internet o en un centro de capacitación, etc. Como lo señala el Ministerio de Educación (2009): “Los entornos virtuales de formación posibilitan tanto el desarrollo de cursos y clases no presenciales como la posibilidad de intercambiar ideas y experiencias a través de foros, correo electrónico, chat, etc. Gracias a estas herramientas disponibles en Internet, puede superarse la idea de la distancia como un obstáculo para el acceso a la formación continua”.

Tabla3. 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	8.20	8.65
	Desarrollo	8.43	8.39
	Evaluación	8.55	8.04
	Visión Global	8.39	8.36
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8.28	8.45

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

Figura 3. Comparación del cuestionario con el registro de observación de las actividades docentes



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noé

De acuerdo a los resultados obtenidos en los estudios realizados se observa que en el ítem 3. (Gestión del aprendizaje, Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje) en la sección evaluación, frecuencia del investigador se ha obtenido un puntaje de 8.04, esta puntuación resulta ser baja al realizar la comparación jerárquica con respecto a los otros indicadores. Por este motivo es necesario que en este ámbito se tome muy en cuenta la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje y se haga los correctivos requeridos con el propósito de reforzarlo, puesto que forma parte fundamental en el desarrollo educacional y bienestar de los estudiantes, así como la satisfacción del docente y, por ende, el prestigio del centro educativo. Cabe señalar que para ejecutar el proceso enseñanza-aprendizaje es imprescindible previamente diseñar ese proceso, como lo describe Sancho, Fernández, (2002), "En el Departamento de Ciencias de la Computación de la Universidad de Alcalá se está desarrollando un sistema de apoyo a la enseñanza presencial siguiendo estándares IMS".

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES

Conclusiones

Con respecto a los estudios realizados en el presente trabajo se ha llegado a las siguientes conclusiones:

En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, se ha podido observar que los docentes evaluados tienen una falencia en lo que a estar conscientes de sus derechos y obligaciones frente al aula se refiere o bien, en llevarlos a la práctica. Asimismo no dan a este ámbito de gestión legal la importancia real que tiene, tomando en consideración que representa la base fundamental para tener y para dar una buena educación, sumándose a esto la falta de conocimientos que el docente demuestra, lo que deja que desear en su desempeño profesional y su descuido por continuar con su capacitación permanente.

Con relación al desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular se concluye que, siendo la planificación institucional, la aplicación racional de la mente humana en la toma de decisiones anticipada, algunos de los docentes se encuentran muy distanciados de esta realidad y tampoco prestan su colaboración y participación en los proyectos y eventos desarrollados por la institución educativa, no se encuentran dispuestos a formar parte integral del centro educativo. Con este comportamiento demuestran la poca importancia que representa para ellos, la planificación institucional, o tal vez sus escasos conocimientos sobre este tema relevante e indispensable en la planificación que permitiría una marcha institucional exitosa

En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se ha concluido en primer lugar que el docente investigado y el investigador no coinciden en sus apreciaciones. Por otro lado se puede apreciar que este indicador es el que ha obtenido el más bajo puntaje, demostrando así que el docente no tiene el hábito de utilizar todos los métodos y técnicas de aprendizaje, adicionalmente, en su desempeño profesional no incluye con frecuencia actividades que sirvan para sistematizar y organizar el conocimiento que imparte a sus alumnos, no hace uso de aplicaciones prácticas realizadas fuera del aula, ni ha tomado en cuenta nueva metodología en el proceso enseñanza-aprendizaje, al contrario se mantiene con la educación tradicional.

En lo que al desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador se refiere, se concluye que el docente no coincide con el investigador en cuanto a su apreciación. Además, el docente no considera al liderazgo en autoridades y profesores del centro educativo como un factor eficaz que puede responder a las necesidades de los estudiantes, ni considera que la comunicación efectiva pueda optimizar la educación y por ende parece no estar dispuesto a brindar dedicación y esfuerzo en aras de un cambio positivo en la educación. El docente no da la importancia que debe al liderazgo y esto se puede notar a través de la falta de actitudes de servicio, de seguridad y de preocupación por el bienestar de los estudiantes en el proceso enseñanza-aprendizaje, así como tampoco incluye a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la vida del centro educativo. Adicionalmente, se puede deducir que su nivel de conocimientos sobre el liderazgo y la comunicación es escaso.

En lo referente a lo que tiene que ver con la conclusión global se puede precisar que la evaluación de los docentes investigados se observa medianamente satisfactoria en todos sus ámbitos. Sin embargo, en cuanto a gestión legal y a planificación institucional y curricular se refiere, se puede apreciar un bajo nivel, tanto de frecuencia, como de importancia, así como de conocimientos adquiridos. En adición el docente manifiesta falta de interés en mantener una capacitación permanente.

Recomendaciones

En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, se puede observar que para el buen desempeño del docente en el aula es muy importante el conocimiento y práctica de las normas y reglas que se debe tener en el aula, por lo tanto recomiendo revisar por medios de círculos de estudios los derechos y obligaciones que debe tener un maestro en el aula con el fin de ponerlo en práctica concientizando sobre esta necesidad.

En lo que se refiere al desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular es necesario capacitar a los docentes sobre la importancia de la planificación como un proceso que ofrece resultados ventajosos y útiles para lograr los fines propuestos.

Con relación al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se requiere implementar en la educación actual, métodos y técnicas de aprendizaje que vayan de acuerdo con la etapa

que nos encontramos viviendo y dejar atrás aquellas metodologías tradicionalistas y hasta cierto punto obsoletas que se ha comprobado no dan el resultado que se espera en los estudiantes, abriendo paso a la tecnología y otras estrategias modernas y eficaces.

Al referirse al desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se sugiere que el docente tenga presente que debe ser un líder y que debe utilizar la comunicación efectiva para crear en el aula el ambiente propicio para un buen proceso enseñanza-aprendizaje. A parte de esto el docente debe tener actitudes de servicio en el aula y preocuparse por el bienestar de sus alumnos, incluyendo en su accionar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y continuar instruyéndose sobre este tema.

En lo que tiene que ver con el desempeño profesional del docente (conclusión global), se requiere motivar al docente contemporáneo sobre su desempeño en el aula y en el centro educativo en general, con el objeto de que logre aplicar sus conocimientos, y sepa la manera de hacerlo, que es la esencia del buen desempeño docente. Así mismo, mantener una capacitación constante.

Bibliografía

Agenco, Raúl (1989). El taller de educadores y la investigación

Aguilar Campo Elías (2005) tesis: "relación del currículo formal y el currículo fundamentado en el desarrollo de capacidades para el sexto año de educación básica de la escuela anexa "Guayaquil". Instituto de Altos Estudios Nacionales. Quito-Ecuador

Alvero Francés F. Cervantes (1976): Diccionario Manual de la Lengua Española. T1. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, p. 137, 139.

Alonso L.E. (2000). Trabajo y postmodernidad. El empleo débil, fundamentos, Madrid.

Angus, (1999). Alteridad. Revista de Educación ISSN Nro. 1390-325X Vol. 7. No.2, julio Diciembre 2012, 116-123 BOURDIEU P., Cuestiones de Sociología, París, Minuit 1984, pp. 222-250

Bara, E. (2004) Excelentes Profesionales y comprometidos ciudadanos. Un cambio de mirada desde la Universidad. Bilbao, España. Desclée.

Burdin (1982) (citado por Villa 1998)

Bustamante Pablo (2003). Hacer talleres. Una guía práctica para capacitadores. Quito.

Carroba (2007). Blog: Etapas de la administración; Sección: Administración. Recuperado de :<http://apuntes-unimex.blogspot.com/2007/09/etapas-de-la-administración.html>

Cerdá A. (1991) Editorial Universidad de Costa Rica Amazon. Com Casa del Libro Libri Mundi Págs. 228-230

Cerda A. (199) Editorial Universidad de Costa Rica pág. 230.

Cuenca Ricardo. (2008). La cuestión docente: Perú, carrera pública magisterial y el discurso del desarrollo profesional / Ricardo Cuenca y Lars Stojnic. 1a ed. - Buenos Aires: Fund. Laboratorio de Políticas Públicas.

Chininin Víctor, Feb 2011. Planificación Estratégica Educativa 06 02 2011.

Davini, María Cristina, (2002). "La iniciación en las prácticas docentes en las escuelas". En: Davini (coord.) De aprendices a maestros. Enseñar y aprender a enseñar. Papers Editores, Buenos Aires.

Delafac El Concejo Directivo, Fundamentos de la Práctica Docente, Tomado de fsalud.unsa.edu.ar/salud/descargas/fundpractica.pdf).

Del Carmen, L.-Zabala, A. (1991): Guía para la elaboración, seguimiento y valoración de proyectos curriculares de centro. Madrid: CIDE, MEC.

Dewey, John (1920). La reconstrucción en la filosofía.

Dorado, C. (2001) La Metacognición. Aprender a Aprender Estrategias y Técnicas. Universidad Autónoma de Barcelona.

Escaño J. y GIL de la Serna M. (2000) Favorecemos que nuestros hijos estén motivados por el trabajo del colegio. Cuestionario para padres y madres.

García, Verónica, Mario Hernández, César Santos y Angélica Fabila. (2009): "La gestión en modalidades de programas a distancia. Estudio de caso", Apertura electrónica, 9, 11 20-33.

Grinberg J. (1999) El rol del docente en la escuela del nuevo milenio. [HUAQUIN, V . Universidad de Santiago de Chile.

Hargreaves, A. (1999). "Cuatro edades del profesionalismo y aprendizaje profesional". En B. Avalos y M. E. Nordenflycht (coord.), La Formación de Profesores perspectivas y experiencias. Santiago: Santillana.

Hernández Díaz, Fabio (1996). Metodología del Estudio. Cómo estudiar con rapidez y eficacia. Bogotá: Mc Graw Hill,

Introducción a la gestión de proyectos. Recuperado de [http://www.eoi.es/wiki/index.php/INTRODUCCI%
c3%93N_A_LA](http://www.eoi.es/wiki/index.php/INTRODUCCI%c3%93N_A_LA)

Kotter, Jhon (1997). *El Factor Liderazgo*. Madrid Díaz de Santos.

Lazo, L. y R. Castaño (2001). [La investigación](#) curricular en las carreras de formación de profesionales técnicos: un enfoque sistémico. ISPETP, Ciudad de La Habana, Febrero. (Versión digital)

Lonergan Bernard (1998) *Filosofía de la Educación: Conferencias de Cincinnati en 1959 sobre aspectos de la educación*, Traducción Armando Bravo, SJ, México, Universidad Iberoamericana.

López L.E. (2005) pag.228 De resquicios a boquerones: la educación intercultural bilingüe en Bolivia.

Lussier, R. & Achua, C. (2002). *Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. México: Thomson.

Mason, R. (1998): Models of Online Courses. ALN Magazine 2 (2).

McDonald, B. (1992): "Mejora de centros escolares, eficacia escolar y evaluación: una perspectiva internacional". En ÁLVAREZ, M. (Coord.): *La dirección escolar: Formación y puesta al día*. Escuela Española, Madrid.

Mieles Macías V. (2006). *Sociología de la educación*, pág.52

Ministerio de Educación, (2006). *Alteridad*. Revista de Educación ISSN No.1390-325X Vol. 7. No. 2, julio, diciembre 2012,116-123

Ministerio de Educación, *Estándares de Calidad Educativa*. pág. 8y11. Quito

Ministerio de Educación, Ecuador,(2003)*Estándares de desempeño profesional docente*, pág. 14).

Ministerio de Educación, Ecuador,(2006-2015)Plan Decenal de Educación. Quito.

Ministerio de Educación, Ecuador,(2010) *Actualización y fortalecimiento curricular de la Educación Básica*. Quito.

Ministerio de Educación, Ecuador,(2010)Nuevo Modelo de Supervisión Educativa. Quito.

Ministerio de Educación, 2011. *Ley Orgánica Intercultural de Educación*. Quito.

Ministerio de Educación, Ecuador, (2010) Nuevo Modelo de Gestión del Sistema Educativo. Presentación junio. Quito.

Montenegro I. (2003). p. 26. *Evaluación del Desempeño Docente*. Ed. Magisterio. Bogotá. Colombia.

Morin, J. y Seurat, R. (1998): "Gestión de los Recursos Tecnológicos". Fundación COTEC, Madrid.

Orozco, G. (2011). Audiencias ¿siempre audiencias? El ser y el estar en la sociedad de la comunicación. México: AMIC, XXII Encuentro Nacional AMIC 2010.

Pezo E. (2006) Didáctica General (pp. 101-103) editorial CODEU

Pezo Elsa O. (2006) Didáctica General. Páginas 130

Rodríguez Sánchez Peinado H.S. J.H. 2011 pág. 14 y 15 Manual de Gestión y administración educativa.

Salinas J. & Sureda (1988). El vídeo Interactivo y su utilización en el sistema educativo español. Varios autores: Fórum de la Comunicación Audiovisual. Ponencias y Comunicaciones. Munditele. 79-86.

Sancho, P., Fernández, B. (2002): <e-aula>: Entorno de Aprendizaje Personalizado Basado en Estándares Educativos. VII Jornadas de Ingeniería del Software y Bases de Datos, Madrid.

Stubbs, M. (1987): *Análisis del discurso*. Madrid: Alianza.

Valdés, H. (2000a, mayo). ¿Cómo evaluar? Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, México.

Woolfolk, A. (2000, Abril). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, USA.

Zabala V.A. (2000) La práctica educativa, cómo enseñar. Barcelona

Zabalza, M. (1993): "El contenido de la Organización Escolar".

Zabalza, M. A. (2003) Competencias docentes del profesorado universitario. Madrid: Narcea.

www.oei.es/quipu/ecuador/Plan_Decenal.pdf

REPÚBLICA DEL ECUADOR ASAMBLEA CONSTITUYENTE 2008 Constitución del Ecuador. Quito.

SENPLADES 2009 Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013. Quito.

Félix Mendoza (2011). Recuperado de

<http://felixmendoza60laesquinadesaber.blogspot.com/2011/03/la-escuela-y-la-gestion-de-aprendizajes.html>

Ministerio de Educación.(2012)Recuperado de

<http://educacion.gob.ec/transparencia/>Estándares de calidad educativa, (, p. 9)

Ministerio de Educación Recuperado

De <http://educacion.gob.ec/transparencia/>Informaciónlegal (p. 3, 4, 5)

Ministerio de Educación (2014) Recuperado de <http://educacion.gob.ec/transparencia/>

K1) Plan estratégico-enero.

Recuperado de <http://educacion.gob.ec/transparencia/>Estándares de calidad educativa

(p.15).

Propuesta

PROBLEMA IDENTIFICADO:							
El docente no posee suficiente conocimiento sobre cuáles son sus derechos y obligaciones en el aula y en el centro eXXXXXXXXXXXXeducativo.							
ESTRATEGIA:							
Dictar talleres de capacitación al personal docente sobre la gestión legal en el aula y el marco legal educativo.							
OBJETIVO:							
Lograr en el docente una ampliación de sus conocimientos sobre la importancia de corregir las falencias acerca de conocer y aplicar sus derechos y obligaciones en el aula y en el centro educativo, en general.							
La manera de conseguirlo será mediante talleres de capacitación dictados por personal calificado en el tema, autoridades del centro educativo e invitados.							
Estos talleres se dictarán en el centro educativo dos horas por día, de tal manera que no interfieran con el horario de clases. Este programa permitirá al docente, su desarrollo profesional optimizando sus capacidades para resolver problemas en un contexto institucional en la gestión legal.							
Cronograma de Actividades							
Actividades/Días	02-mar	03-mar	04-mar	09-mar	10-mar	11-mar	12-mar
Revisión de los deberes del estado y los derechos de las niñas y niños y adolescentes proclamado en la constitución de la República de Ecuador							
El plan decenal de Educación objetivos, políticas y metas.							
Revisión de la ley orgánica de educación Intercultural							
Construcción del código de Convivencia Institucional							
Re conceptualización de las estrategias para resolver conflictos en el aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.							
Reorganización de las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de la Educación							
Pautas para desarrollar el reglamento interno institucional							

Presupuesto

Se invitará al Msc. Patricio Noboa para dictar el taller, el mismo tiene un costo de 100 usd (Cien dólares americanos) incluidos honorarios, diplomas de asistencia y materiales, estos serán financiados con el 60% de parte de la Institución y el 40% por parte de las docentes.

Objetivos específicos:

1. Contar con la colaboración y la participación de todo el personal docente en la construcción del Código de Convivencia Institucional.
2. Lograr que el docente Identifique en el Plan Decenal de Educación los objetivos.
3. Conseguir la participación del personal docente en la Organización de las actividades docentes.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Actividad 1:</p> <p>Realizar talleres de capacitación sobre la gestión legal en el aula y el marco legal educativo.</p>	<p>Elaborar y entregar convocatorias a docentes y directivos para realizar el evento de capacitación</p>	<p>Materiales: comunicaciones, documentos poli grafiados, proyector de imágenes, computador portátil, etc.</p> <p>Diplomas de asistencia.</p> <p>Humanos: facilitador del evento, docentes, directivos, personal administrativo.</p>	<p>1. Registros de asistencia a los eventos de capacitación.</p> <p>2. Registro de atención de casos solucionados a través de la aplicación del marco legal.</p>

ANEXOS



ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CUETURA

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

ANEXO 4. CUESTIONARIO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución: _____

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

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

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	VALORACIÓN 10 = Muy alto 0 = Nada
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

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

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

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

¡Gracias por su colaboración!

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

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	Nº de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: _____
 NÚMERO DE NIÑOS: _____
 PERIODO/S OBSERVADO/S: _____
 ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA: _____
 DESTREZA TRABAJADA: _____
 FECHA: _____

Guía de observación

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

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

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

AMBITO	Nº	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			1.1.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2 Promueve actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la participación del estudiante.	
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	EVALUACIÓN	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.			



Fotos del Centro de Desarrollo Infantil Arquita de Noe y de los encuestados.







