



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Estudio de competencias docentes según el método Montessori. Propuesta de  
instrumento de evaluación en la Escuela de Educación Básica, Loja-2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Cueva Castillo, Rafael Vicente (ORCID: 0000-0002-2430-1663)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

Piura – Perú

2020

## Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi madre Gloria, mi hermana Dussia y mis sobrinos por creer en mi capacidad y apoyarme en los momentos difíciles, se mantuvieron a mi lado dándome cariño y amor. A mis abuelitos que desde el cielo guían mi camino, mi familia por apoyarme y brindarme consejos. Mis amigos que con alegrías y tristezas logramos salir adelante en esta gran experiencia enriquecedora.

El Autor

## Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por darme paciencia y fortaleza necesaria para culminar este trabajo de investigación. A la Universidad César Vallejo por permitirme cursar la maestría de administración en educación. A los docentes de la Escuela de Posgrado de la universidad por las enseñanzas impartidas durante mi proceso de formación. Al Dr. Mario Briones por guiarme en el desarrollo de mi investigación. Además, a las autoridades y docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Montessori” de la ciudad de Loja por permitirme realizar mi trabajo de tesis en tan prestigiosa institución.

El Autor

## Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	18
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
2.2. Operacionalización de variable.....	19
2.3. Población, muestra y muestreo .....	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	22
2.4.1. Técnica .....	22
2.4.2. Instrumento.....	23
2.5. Procedimiento.....	23
2.6. Métodos de análisis de datos .....	24
2.7. Aspectos éticos.....	24
III. RESULTADOS .....	25
IV. DISCUSIÓN .....	35
V. CONCLUSIONES .....	41
VI. RECOMENDACIONES .....	42
REFERENCIAS.....	43
Anexo 1. Instrumento: Competencias docentes .....	48
Anexo 2. Ficha técnica .....	51
Anexo 3. Análisis de entrevista y recategorización .....	52
Anexo 4. Resultados recategorizados del cuestionario de competencias docente según el Método Montessori .....	65
Anexo 5. Base de datos: Competencias docentes .....	68
Anexo 6. Estadístico de fiabilidad.....	70
Anexo 7. Matriz de validación del experto del instrumento .....	72
Anexo 8. Matriz de consistencia.....	106
Anexo 9. Solicitud de autorización de estudio.....	108
Anexo 10. Fotografías .....	109
Anexo 11. Acta de Aprobación de Originalidad .....	110
Anexo 12. Reporte Turnitin.....	111
Anexo 13. Autorización de Publicación de tesis .....	112
Anexo 14. Autorización de la versión final.....	113

## Índice de tablas

Tabla 01. <i>Reactivos para evaluar competencias docentes según el Método Montessori</i> .....	25
Tabla 02. <i>Validez de constructo a través del método de correlación ítem - test del cuestionario de competencias docentes según el Método Montessori</i> .....	28
Tabla 03. <i>Validez de constructo a través del método de correlación ítem - subtest del cuestionario de competencias docentes según el Método Montessori</i> .....	29
Tabla 04. <i>Análisis de fiabilidad del cuestionario de competencias docentes según el Método Montessori a través del método de KR20</i> .....	30
Tabla 05. <i>Análisis de fiabilidad de las dimensiones del cuestionario de competencias docentes según el Método Montessori a través del método de KR20</i> .....	32
Tabla 06. <i>Análisis de fiabilidad del cuestionario de competencias docentes según el Método Montessori a través del método de dos mitades Spearman-Brown</i> .....	32
Tabla 07. <i>Prueba de normalidad</i> .....	33
Tabla 08. <i>Baremos del cuestionario de competencias docentes según el Método Montessori</i> .....	34

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar las competencias docentes según el método Montessori para diseñar y validar la propuesta de un instrumento para su evaluación de la escuela de educación básica, Loja -2019, siendo estudio de tipo exploratoria, descriptiva y propositiva, cuyos análisis estadísticos se realizaron mediante el programa estadístico SPSS v.22., y Microsoft Excel 2016. Así mismo la población censal fue de 30 docentes de la Escuela de Educación Básica de la ciudad de Loja – Ecuador, donde se aplicó la técnica de entrevista y encuesta y se propuso un cuestionario de competencias docentes basadas en el método Montessori.

En los resultados de la validez de contenido a través del coeficiente de proporción de rangos este arrojó un nivel de  $=.728$  aceptable. Así mismo de acuerdo a la validez de constructo ítem – test este arrojó coeficientes positivos y altamente significativo entre  $.412^*$  a  $.900^{**}$ , siendo coeficiente superior a 0.40, los mismos en el análisis ítem – subtest demostrando el buen grado de relación y discriminación de los ítems. La confiabilidad del coeficiente de KR20 arrojó una fiabilidad general de Excelente  $= .952$ . De la misma manera en la dimensión Ser fue Elevado  $=.908$ ; en la dimensión Saber fue muy bueno  $= .857$ ; y en las dimensiones Saber Hacer  $=.911$  y Saber Estar  $.905$  fueron coeficientes elevados respectivamente. El método de mitades partidas de Spearman – Brown arrojó un coeficiente muy bueno 0.872. Posteriormente se establecieron los baremos por medio de los puntajes percentiles. Se concluye que el instrumento presenta adecuadas propiedades psicométricas de validez y confiabilidad, constituyéndose en un instrumento adecuado para medir las competencias docentes basadas en el método Montessori.

**Palabras Claves:** *Competencias docentes, Ser, Saber, Saber hacer, Saber estar*

## ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the teaching competences according to the Montessori method to design and validate the proposal of an instrument for its evaluation of the elementary school, Loja -2019, being an exploratory, descriptive and propositive study, whose statistical analysis they were carried out through the statistical program SPSS v.22., and Microsoft Excel 2016. Likewise, the census population was 30 teachers from the School of Basic Education of the city of Loja - Ecuador, where the interview and survey technique was applied and A questionnaire on teaching competencies based on the Montessori method was proposed.

In the results of the validity of content through the coefficient of proportion of ranges this showed an acceptable level of .728. Likewise, according to the validity of the item - test construct, this yielded positive and highly significant coefficients between, 412 \* a, 900 \*\*, being a coefficient greater than 0.40, the same in the item - subtest analysis demonstrating the good degree of relationship and item discrimination. The reliability of the KR20 coefficient yielded an overall reliability of Excellent = .952. In the same way in the Being dimension it was High = .908; in the Know dimension it was very good = .857; and in the dimensions Know-how = .911 and Know being .905 were high coefficients respectively. The split halves method of Spearman - Brown showed a very good coefficient of 0.872. Subsequently, the scales were established by means of percentile scores. It is concluded that the instrument has adequate psychometric properties of validity and reliability, becoming an adequate instrument to measure teaching competences based on the Montessori method.

**Keywords:** *Teaching competences, being, know, know how, know being*

## I. INTRODUCCIÓN

El rol del docente, en este momento, se encuentra en un momento de progreso y cambio debido a numerosas causas (sociedad multicultural, cambios en la tecnología, unión social más notable e interés activo de la actuación de la población en general). Estas condiciones sociopolíticas requieren de los docentes nuevas habilidades, competencias y novedosos a nivel profesional. En este sentido, el perfil generalmente, sustentado en competencias estáticas, debe verse reemplazado por los perfiles de capacitación que se ajustan a las necesidades actuales de la profesión que son producto de las actuales situaciones socio-laborales (Martín, 2017).

No obstante, el perfil competencial único del docente parece una utopía si consideramos la singularidad del contexto en el que trabaja un profesor de secundaria. (Monereo y Monte, citados en Martín, 2017). Por ello los estudiantes necesitan un docente que no se limite a dar la lección, que se adapte a sus necesidades, les proporcione guías, criterios, espacios de reflexión, etc., que le permitan desarrollarse como ciudadanos críticos y aprendices autónomos.

Cabe señalar que en diversos contextos la existencia (o carencia) de instrumentos para evaluar en los docentes sus conocimientos, desempeños, destrezas, aptitudes, etc., por lo general no están bien orientados, o calificados; ya que no recogen la información pertinente para el contexto real, o existe una carencia de un marco referencial, modelos teóricos, etc., que se ajusten a la realidad particular de la institución educativa. De ahí la importancia de poder diseñar y adecuar la literatura pertinente a un contexto educativo particular, que justamente debe ser parte del plan de toda institución educativa.

En ese sentido, uno de los métodos conocido mundialmente es el método Montessori, el cual es un método pertinente utilizado en diversos contextos educativos, el cual se implementa de manera paulatina y se está consolidando poco a poco como un método innovador, ya que por medio de este se pueden desarrollar conductas de cooperación, libertad de aprendizaje, comprensión; con la finalidad

de que el estudiante pueda llegar a lograr satisfacción en el proceso de aprendizaje (Dattari, 2017).

Sin embargo, hoy en día existen un gran número de conflictos emocionales dentro del sistema educativo, mientras los conflictos académicos cada vez presentan menos reincidencia. Es decir, en muchos casos se ha conseguido atraer al ser a la academia, pero se han olvidado valores morales y cívicos. Por estos motivos, el método Montessori se ha convertido en una alternativa para muchas unidades educativas del país, ya que el docente impulsa actividades lúdicas, didácticas y al mismo tiempo este debe tener un sentido de autoevaluación de sus competencias en este método que permitirá que su profesionalismo áulico sea proactivo y eficiente (Santerini, 2013).

Cabe decir que la problemática de la adaptación del método Montessori son las competencias docentes que el mismo debe desarrollar. Sin embargo, esta metodología requiere un perfeccionamiento continuo por parte del docente. Dicho esto, se debe enfatizar en las facultades básicas o competencias básicas del docente, por lo cual es oportuno hacer hincapié en las habilidades cognitivas, comunicativas, sociales y afectivas.

Una organización de educación se ve imposibilitada de crecer sin la mejora de las habilidades competenciales de sus profesores. Aquello que no produzca el crecimiento de las capacidades de sus trabajadores no tiene una visión a futuro y no está interesado en la mejora constante de su institución. En consecuencia, es de importancia esencial que el de los directivos de la institución educativa en este caso produzca y aplique estrategias adecuadas en la organización y mejora de las habilidades competenciales trascendentes, a fin de que la organización educativa, este sostenida en el pleno desarrollo y posea un grupo de colaboradores motivadores y comprometidos en su progreso (Aldape, 2008).

En esa línea, la Unidad Educativa Particular Montessori de la ciudad de Loja carece de una herramienta que evalúe el perfil competencial docente, que sea específico para la metodología Montessori que sustenta la institución. Por tal motivo, es necesario diseñar dicha herramienta evaluativa para medir las competencias del profesorado en el método Montessori, y así se pueda precisar el grado de

competencias de los docentes bajo el método Montessori, ello coadyuvará de forma práctica a fomentar un mayor desarrollo de sus estudiantes en lo académico y su vida diaria, así como en la institución educativa al mejorar su estándar de calidad en la búsqueda de una educación óptima.

De acuerdo con los antecedentes hallamos el estudio de Dios, Calmaestra y Rodríguez-Hidalgo (2018) publicado en el artículo científico de la Revista Mexicana de Investigación Educativa titulada: "Validación de la escala de competencias docentes organizacionales y didácticas para educadores" con el objetivo de explorar la estructura factorial de dicha escala, partiendo de un diseño de estudio descriptivo – tecnológico y diseño no experimental – transversal en una muestra de alumnos se tomaron en las evaluaciones de recién nacido hijo ( $n = 665$ ) y esencial ( $n = 840$ ) en la universidad de Córdoba. Según los resultados, la escala exhibe excelentes propiedades psicométricas y registros de alta confiabilidad. Obtenida la escala, se procedió a determinar la perspectiva de los alumnos acerca del desarrollo competencial y conocer diferencias en diferentes aspectos. Se utilizó en primer lugar, la prueba de esfericidad de Bartlett (prueba de Bartlett = 6650.805;  $p = .00$ ) y el coeficiente de Kaiser - Meyer - Olkin ( $kmo=.953$ ) para determinar la interrelación entre los ítems. La estructura de dos factores extraída mostro 48,5% de varianza. El análisis de fiabilidad al aplicar Alfa de Cronbach fue de .948; teniendo como conclusión que la educación de acuerdo a competencias es un factor principal en la formación docente, por lo cual se debe seguir investigando, para generar aprendizajes que consoliden competencias didácticas y organizativas. Por lo cual, es importante poseer de instrumentos confiables y válidos para evaluarlas.

Así mismo, el estudio de Serrano y Reyes (2015) publicado en un artículo científico por la Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa denominada: "Propiedades psicométricas del cuestionario de evaluación de la competencia docente", cuyo objetivo era reportar los resultados de los análisis de confiabilidad y validez del Cuestionario de Evaluación de la Competencia Docente con base en la opinión de los estudiantes. La investigación fue de tipo descriptiva-tecnológica, en una población de alumnos universitarios mexicanos de 37,094 de la Universidad Autónoma de Baja California. Los resultados del análisis de unidimensionalidad

con el modelo Rasch expusieron lo siguiente: 32 ítems miden el mismo rasgo latente; el análisis factorial exploratorio logró una estructura bifactorial, que muestran 75.02% de varianza y un alfa de Cronbach de .98; en el Análisis Factorial confirmatorio las estimaciones fueron RMSEA = 0,07, CFI = 0,93, y SRMR = 0,02. Finalmente, el modelo quedó validado con 25 ítems; concluyendo: El instrumento de estudio tiene su fortaleza en su validez y fiabilidad, donde los resultados muestran valores aceptables en los diferentes aspectos.

En tanto, el estudio Pimienta, (2014) publicado en el artículo científico por Revista de docencia universitaria de la Universidad Anáhuac, México titulada: *“Elaboración y validación de un instrumento para la medición del desempeño docente basado en competencias”*, tuvo como objetivo el proceso de diseño, construcción y validación de un cuestionario para evaluar el desempeño académico de profesores universitarios desde la perspectiva de los estudiantes, siendo un estudio de tipo descriptivo, psicométrico de diseño no experimental aplicado a una muestra aleatoria de estudiantes (440) de una institución privada de la zona metropolitana de México. Dentro de los resultados han mostrado una confiabilidad de 0.965 (alfa de Cronbach), el grado de acuerdo, con la índice kappa de Cohen, se ha considerado como mayor a 0.7 y el AFC apunta a dos factores de tres que se tenían; sin apartarse drásticamente de la teoría que ha servido de base. El autor concluyó que dentro del estudio se ha tenido que reducir finalmente, cinco preguntas del cuestionario inicial que contenía treinta; ello, atendiendo al análisis factorial que ha denotado que posiblemente se estaban midiendo repetidamente estos constructos. Adicionalmente, de los tres factores planteados en la teoría, se ha comprobado que, aunque la gran mayoría de los indicadores han continuado, se advierte que es necesaria una reorganización del constructo global, dirigiéndolo a solo dos factores, en el que el primero, hace mención a los aspectos didácticos y el segundo a las cuestiones éticas que debe cuidar el profesor en su actuación docente, donde finalmente, existe una afinidad favorable entre los aspectos medidos y la teoría subyacente.

El estudio de Tourón, et al. (2018) en su artículo científico publicado por la Revista española de pedagogía denominada: *“Validación de constructo de un instrumento para medir la competencia digital docente de los profesores (CDD)”*, tuvo como

objetivo tuvo como objetivo validar un instrumento para valorar la competencia digital de los docentes. El estudio fue de tipo descriptivo-tecnológico, con diseño no experimental en una muestra de 426 docentes. En los resultados se encontró que la validez de constructo se ha pasado de un modelo con 5 factores a otro con 4 factores y 4 subfactores. La fiabilidad de los reactivos con la dimensión a la que se encuentran está en su mayoría por encima de 0.5; los resultados de ajuste global para ambas escalas muestran aceptables resultados, con unos valores inferiores a 3 para el índice de chi-cuadrado normalizado, valores por debajo de 0.06 en RMSEA y de 0.9 en IFI y CFI. La confiabilidad instrumento, está valorada con el método de Alpha de Cronbach=0.98. La fiabilidad para los elementos de la escala de aprendizaje fluctúa en algún lugar en el rango de 0.89 y 0.94 y para la escala de utilización en algún lugar en el rango de 0.87 y 0.92. Por lo cual se concluye, que el instrumento para estimar las competencias digitales de los docentes es óptimo para su aplicación debido a que posee validez y confiabilidad aceptables.

Seguidamente se describe el marco teórico de la competencia docente para tomar luego el enfoque metodológico de Montessori.

Al respecto hablar de competencias, es hacer referencia a una denominación que puede aludir a muy diversos aspectos o condiciones de los profesionales (Zabalza, 2007). En esa línea a nivel pedagógico, la palabra competencias en el sistema de construcción de nuevas técnicas para la valoración y progreso de la calidad en la educación (Tobón, 2004).

Por su parte Tejada, citado en Sánchez-Tarazada (2017) se refiere a las competencias como, Alude a la agrupación del saber, saber hacer, saber estar y saber ser (conocimientos, procedimientos y actitudes) que se combinan y fusionan en la práctica de la profesión misma. El manejo de dichos saberes le genera la capacidad para conducirse con eficacia en las circunstancias profesionales.

Para Pinto, citado en Jofré (2009) son habilidades aquellas que permiten conducirse con productividad, viabilidad y realización en alguna parte de la realidad individual y social. En específico, coordina tres tipos de información: conceptual (saber), procesal (saber hacer) y actitudinal (ser). Vienen siendo elemento de

aprendizajes integrados que incluyen la deliberación sobre el procedimiento de aprendizaje en sí (metacognición).

Según Tribo (2008), la competencia general de un educador puede evaluarse decididamente en el caso de que incorpore la competencia disciplinaria (saber), competencia metodológica (saber hacer), competencia social (saber estar) y la competencia individual (saber ser) y, lo que, es más, se da cuenta de cómo aplicarlas de manera planificada poco a poco. Sea como fuere, lo más importante, un educador es capaz en el caso de que se dé cuenta de cómo mover esta relación de sistemas complejos a circunstancias instructivas y de aprendizaje. La evaluación de las capacidades se comunica por medio de los resultados y se anticipa a las actividades prácticas de un educador, que se da cuenta de cómo entender las circunstancias de trabajo en la sala de estudio o lidiar con la colaboración en el medio. La obtención de un estado físico experto implica darse cuenta de cómo moverlo efectivamente a nuevas circunstancias y entornos expertos.

Por su parte Sánchez (2015), lo caracteriza como: “la combinación de información (aprendizaje), aptitudes (saber hacer) y mentalidad (darse cuenta de cómo será generalmente), que cada individuo exacto debe aprender y saber cómo adaptarlos a su trabajo”.

En general, todas las competencias deben permitirnos comprender nuestras tareas día a día de manera productiva y enfrentar nuestras tareas día a día de manera competente y enfrentar nuevas dificultades con la energía (Cano, 2005).

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la práctica de la capacitación es una tarea que incluye fundamentalmente etapas de experiencia y empapamiento en el campo experto de los educadores, donde los alumnos hacen o harán, tanto su mejora individual como escolar, en una lógica de aprendizaje ascendente. Estos espacios reviven y restauran la educación, la mejoran y la acercan a la realidad socio-competente, a través de actividades de recuperación y sistematización que se fusionan para otra práctica de instrucción (Rosario, 2011).

De ahora en adelante, en la relación entre el educador y el alumno, el enfoque instructivo debe ser representado por una condición social seria, agradable y

administrativa. El instructor debe ser reconocido por la naturaleza de su relación, particularmente hacia sus educandos. La disposición debe ser cálida y bien dispuesta, aunque firme al mismo tiempo. Esta conducta del educador fomenta el aprendizaje de su materia por parte de los suplentes, así como el desarrollo esencial del equivalente. Por lo tanto, la condición de aprendizaje debe ser un facilitador, es decir, debe poseer condiciones apropiadas para que se desarrolle los aprendizajes en los estudiantes. El deber de dominar las condiciones alentadoras es compartido por instructores y suplentes. No obstante, el instructor es el principal responsable y, por lo tanto, se encarga de que los estados de la condición de aprendizaje sean adecuados (Cepeda, 2015).

Estos ángulos aumentan de manera impresionante cuando la metodología de la fundación depende de la mejora de las habilidades, a través de las cuales el instructor se compromete de manera eficiente y desde ese punto y desde este punto de vista, el educador adopta un trabajo de administrador de aprendizaje en sus suplentes, ya que la información termina siendo poderosa y esto resuelve activar aptitudes y diferentes técnicas en sus suplentes (Alvarado, 2013).

Así mismo, De la Torre (2010), refiere que los procedimientos de aprendizaje se benefician cuando el estudiante tiene una posición activa dentro del aula y el docente es un mediador del aprendizaje. Haciendo que el aprendizaje vaya a de generarle al estudiante unas competencias generales (saber ser), unas competencias específicas (saber hacer), unas competencias académicas (conocer) y unas competencias para la vida (convivir) (Prada, 2018).

Cabe decir que las competencias se obtienen y crean a lo largo de la vida y se pueden transmitir, aprender, instruir y crear en una variedad de establecimientos instructivos formales u casuales a través de la actividad y la colaboración en diversos entornos: familia, trabajo, medios, asociaciones religiosas y sociales, etc. Su seguridad y mantenimiento se basa en el esfuerzo individual, la presencia de un material ideal, la condición institucional y social y la asociación social adecuada (OCDE, citado en Núñez, Vigo, Palacios y Arnao, 2014).

Ahora bien, la implementación de la política de competencias permite de algún modo hacer una planeación educativa a través del plan de estudios y otros

instrumentos; esta planeación incluye la evaluación (heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación). La política de educación por competencias trata de integrar la vida académica con la vida laboral privilegiando la perspectiva operacional de las competencias asociadas al saber hacer (Niño, Tamayo, Díaz y Gamma, 2016).

Al respecto, Rocha (2013) refiere que el diseño de las competencias debe apuntar a la formación de seres humanos propositivos, capaces de reflexionar y analizar críticamente el por qué y el para qué de los problemas desde la teoría, para luego pensar el cómo interactuar y gestionar con las comunidades desde lo práctico.

Entre los beneficios de los proyectos de investigación basados en la competencia se encuentran los siguientes: a) Avanza en la sencillez de los perfiles de expertos y académicos, al igual que los títulos y proyectos de estudio, y apoya una acentuación más prominente en los resultados. b) Construir otra visión del mundo de la capacitación concentrada principalmente en el suplente y la necesidad de guiarla hacia la información de la junta. c) Satisface las necesidades de desarrollo de un público en general que se encuentra en un aprendizaje profundamente arraigado y una adaptabilidad más prominente en su asociación. d) Considera la investigación de niveles más elevados de empleabilidad y ciudadanía (el compromiso de crear como individuo y tener la opción de aceptar obligaciones sociales) (Monzó, 2011).

Por lo tanto, necesario desarrollar en los futuros docentes de educación infantil un profundo compromiso con la innovación, la creatividad y el cambio y desarrollo continuo, con la finalidad de aplicar en cada momento la más actual versión científica, que mejor se adecue al proceso evolutivo de los estudiantes y a las necesidades variantes de un contexto social del actual siglo XXI (Medina, Herrán y Domínguez, 2017).

El educador debe tener la opción de desempeñar su trabajo de manera adecuada y efectiva, prestando poca atención a las capacidades realizadas y los objetivos asignados (Aldape, 2008).

Dentro de los modelos para fomentar las capacidades existe la aventura Tuning (estructuras instructivas en Europa), donde se considera que las capacidades se unen al aprendizaje, la obtención, las aptitudes, las capacidades y las disposiciones, y se dividen en explícitas y convencionales. Según Tuning, las capacidades incorporan "información y comprensión" (aprendizaje hipotético de un campo académico, capacidad de conocer y comprender), "darse cuenta del comportamiento adecuado" (uso razonable de la información para circunstancias específicas) y "habilidad para ser" (valores como un componente necesario en el entorno social). En Tuning, los resultados del aprendizaje, mientras tanto, expresan el grado de habilidad adquirido por un suplente (Sánchez-Tarazada, 2017).

En otro modelo de una propuesta comparativa hecha por la UNESCO, esta institución presentaba la importancia de ejecutar una capacitación duradera que sea adaptable, variada y disponible. Por lo cual, se sugiere que el aprendizaje durante la vida gire en torno a los 4 ejes, considerados como pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser (Núñez, Vigo, Palacios y Arnao, 2014).

Descubrir cómo saber significa incorporar procedimientos psicológicos con el objetivo de que los individuos puedan obtener una cultura expansiva que les permita obtener información de forma autosuficiente. Esta información incluye descubrir cómo aprender practicando la consideración, la memoria y el pensamiento. Descubrir cómo hacerlo es incorporar aptitudes para enfrentar diversas circunstancias en varios entornos y cooperar y estar de acuerdo con otras personas. Descubrir cómo vivir, respectivamente, es presentar la importancia del apoyo orientado a la comunidad con otras personas para crear comprensión hacia los demás y crear actividades básicas en un sistema de consideración. Finalmente, descubrir cómo ser presenta la mejora del carácter de uno mismo, lo que permite a las personas actuar con autosuficiencia, cordura y deber (Núñez, Vigo, Palacios y Arnao, 2014).

El método Montessori ofrece un ámbito especialmente preparado, ordenado y simple. Las aulas Montessori reciben a niños agrupados en edades con un rango de tres años entre sí, promoviendo la socialización, la ayuda mutua, el respeto y la

solidaridad. También inventó juguetes con materiales nobles que están siempre disponibles para los niños (Gutman, 2018).

El principio fundamental tiene que ser la libertad del alumno, ya que sólo la libertad favorece la creatividad ya presente en el niño en su naturaleza. De la libertad tiene que emerger la disciplina (Alsina, 2006). A la misma vez este modelo se fundamenta en el desarrollo de la confianza en uno mismo, cualidad indispensable a todo ser humano para llevar una vida plena y feliz (Désclaibes, 2017).

Entre las cualidades que se esperan en esta estrategia, es que los niños se consideran las perspectivas que los acompañan: todos los niños tienen una personalidad "fascinante", todos los niños experimentan períodos "sensibles", todos los niños necesitan aprender, todos los niños aprenden a través del juego/trabajo, Todos los niños experimentan diferentes fases de mejora y todos los niños deben ser autónomos (Britton, 2013).

En esa línea, la estrategia Montessori le permite al niño encontrar el placer de aprender, una oportunidad para apreciar el procedimiento y garantizar el avance de su confianza. Da los encuentros a través de los cuales los jóvenes hacen su percepción y los prepara para los numerosos encuentros que brinda la vida. Montessori descubrió que los niños experimentan períodos de intriga e interés, que ella llamó "períodos sensibles" de avance en este momento inicial de su vida. Este método retrata la psique del niño en donde es muy importante el desarrollo de su "mente absorbente". Es durante esta fase que un joven tiene una enorme capacidad para aprender y aclimatarse a su entorno general, sin esfuerzo consciente. Durante este tiempo, los jóvenes están especialmente abiertos a ciertas actualizaciones externas. Un "control" Montessori percibe y explota estas etapas extremadamente exigentes a través de la presentación de materiales y ejercicios que rara vez tienen la intención de vigorizarlo (Ayme, 2015).

Además, en una escuela con esta metodología, el alumno es orientado por un adulto preparado que le dirá la mejor manera de hacer las cosas para las que está preparado, después de lo cual puede trabajar con ellos de forma autónoma (Japura y Pochuanca, 2018).

Reflexionando sobre la estructura de las competencias docentes según el método Montessori, Mendoza (2007) propone las siguientes dimensiones: El Ser, El Saber, Saber Hacer y Saber Estar, las cuales, luego de haber analizado los sustentos teóricos, se considera pertinente asumirlos como dimensiones del estudio, ya que concordamos en que el docente Montessori debe asumir las características que estas dimensiones prescriben.

La dimensión del **Ser**, en el Instructor Montessori, aluden a la parte del carácter del educador todas las cosas consideradas y su actuación, donde se establece que, si el instructor puede percibir los componentes de su individuo, tendrá la opción de comprender y tratar con su actuación en tu acción instructora. El profesor que usa esta metodología tendrá que mantener conceptualmente que su actuación ejemplar es relevante en su actuación de desempeño, y que justamente casi todo su trabajo se basa en brindar sistemáticamente una adecuada forma de actuación a sus educandos. Respecto a su tipo de comunicación, es necesario determinar la competencia asertiva de comunicarse, la que se define sobre estos aspectos: los docentes posean la habilidad de basarse en una comunicación abierta y con respeto por los otros, donde justamente su vocablo haga referencia al respeto, con capacidad de prestar una escucha atenta y comprensiva de los otros, y en el momento que dese expresarse, prefiere comunicarlos en circunstancia adecuadas y con las personas oportunas (Cossentino, citado en Mendoza, 2007). En tanto, el aspecto de la forma de presentarse personalmente alude a criterios donde se define a si el uniforme que usa esta adecuado a las normas determinadas por la escuela, ello alude a tener puesto solamente lo adecuadamente permitido en dicho uniforme más no la utilización de elementos diferentes no especificados por la escuela. Sumado a ello la limpieza que presenta en su uniforme es ejemplar de orden y pulcritud. Un tercer aspecto alude a las relaciones interpersonal, que se define como: la habilidad que tenga el profesorado de aceptación tanto personal como la de los otros como personas únicas; en ese sentido debe de prestar su ayuda a los educandos a que se perciban valorados, que sus interrelaciones se basen en el respeto y las normas sociales. Así mismo tener un respeto por la opinión de los demás, sabiendo como conducirse con las diversas opiniones, adecuarse armoniosamente el grupo de trabajo y dar respuesta acorde a los intereses en

común del grupo, conducirse con respeto y con solidaridad con los miembros de la institución escolar. El cuarto aspecto, se determinó como el compromiso que debe de poseer el profesor, esto define como el nivel de eficacia respecto a las responsabilidades, ser puntual según el horario, tener una actitud positiva para el desarrollo del quehacer pedagógico; participar de las diligencias pedagógicas, mantener una conducción conductual acorde a las normas de convivencia, actuación en sentido de identificación con la institución escolar (Sánchez-Tarazada, 2017).

Los Atributos del **Saber** en el educador Montessori, es una parte clave de las competencias docentes, ya que se refiere al aspecto cognitivo. El educador capacitado debe ser un facilitador del aprendizaje y guiar la adquisición de conocimientos de una forma progresiva mejorando el proceso de enseñanza-aprendizaje. Aquí se considera la capacidad dominante del profesorado respecto a la disciplina que imparte, el grado de conocimientos de acuerdo a los periodos sensibles de los estudiantes, y finalmente, en relación a los conocimientos según la secuencia de temas de cada concepto. De acuerdo al primer aspecto, este tiende a definirse sobre si el profesorado presenta claridad de las ideas que está enseñando, sumado a la claridad de sus instrucciones, en otras palabras, a la habilidad de generar preguntas a los educandos que los conlleve al logro del aprendizaje del tema en particular, y además afianzar en el hecho que el docente se basa en adecuados ejemplos para darle clarificación a las ideas conceptuales del tema. El aspecto de conocimientos de acuerdo a los periodos sensibles, se define a aspectos donde las exigencias que se realizan a cada estudiante están acorde a las edades, que la realización de actividades planteada conlleven al logro del aprendizaje, la habilidad de generar interés y atención en los educandos con las metodologías que usa; identificar el nivel de logro de los que imparte, de acuerdo a la madurez mental del grupo de educandos, reconocer dificultades individuales de los escolares, en comparación al grupo escolar del cual es miembro, sumado al ritmo de aprendizaje y la variable de grupo. Así mismo la secuencia de temas de cada concepto, se define como la mejor forma de organizar los temas que imparte los docentes, donde dicho plan incluye objetivos claros de los aprendizajes, tiempo, recursos y un criterio evaluativo, detalles de organización de la actividad

pedagógica en razón a los planes de estudio, conocer la relación entre una idea y otra, y usar lo que el educando ya tiene aprendido y relacionarlo al logro de un nuevo aprendizaje, de acuerdo a lo ya interiorizado, fomentando la integridad de todo el aprendizaje (Sánchez-Tarazada, 2017).

Asimismo, las cualidades del **Saber Hacer** en el Educador Montessori, se refiere a las competencias procedimentales y/o instrumentales. De acuerdo con esta dimensión, se determinaron los aspectos como ser guía y la capacidad de manipulación adecuada de los ambientes preparados según la metodología Montessori. El primer aspecto alude al grado de desempeño del profesorado con este tipo de metodología, el ser guía para sus educandos, se especifica como; dar una clara orientación al grupo de escolares para que consigan el logro de metas y/o objetivos establecidos; fomentar un adecuado clima ambiental para el aprendizaje; favorecer a que los educándose adopten ampliamente los nuevos aprendizajes, generar la activa participación de los alumnos, conllevándolos a desarrollo de sus propios aprendizajes, desarrollar el trabajo grupal, conllevar la mejoría constante de las evaluaciones realizadas, mediante un sistema de mejorar continua, que los guía hacia del progreso constante. Así mismo el aspecto de capacidad de manipulación adecuada de los ambientes preparados se define en que proceder del profesorado conlleve a la obtención de los conocimientos mediante los ambientes preparados, basado en la utilización creativa y recursiva de los materiales con que cuentan los ambientes, es decir las aulas de clase, a fin de dar a conocer ideas conceptuales a los educandos, fomentando el uso de materiales para el logro de los aprendizajes significativos (Cohen, 2000 citado en Mendoza, 2007).

Además, el **Saber Estar** alude a que el suceso de la enseñanza parte de una actividad de cooperación social, lo cual poner de referencia que los docentes no desempeñan su trabajo de forma individual, sino que se debe de relacionarse con diversos personajes del grupo educativo (alumnos, padres de familia, colegas...) con los cuales ha de mantener un grado de relación. Esta dimensión se define con los aspectos de proactividad, ser propositiva y creatividad. El aspecto de proactividad alude a la constante acción del profesorado en la reconstrucción y evaluación constante de los muchos proyectos escolar; es decir hace referencia al

nivel de motivación que genera en sus educandos de manera personal, sumado a la del desarrollo sistemático de acciones orientadores en relación con todos los miembros del ente institucional. El aspecto propositivo, se refiere a la habilidad del profesorado de mejorar constante su desarrollo pedagógico, mediante la actualización de estudios, investigar y la habilidad para sacar provecho de su experiencia de acuerdo a su formación como tal; sumado a ello la generación y desarrollo constante de planes pedagógicos, a fin de optimizar el servicio que brinda, con la proyección sostenida de tener y dar una mejora al proyecto institucional escolar. Finalmente, el aspecto de creatividad, alude a la habilidad del profesorado, para la innovación durante el desarrollo de sus acciones pedagógicas, e implementar opciones alternas adecuadas a las necesidades y/o circunstancias particulares tanto en sus educandos como a nivel de toda la entidad escolar (Sánchez-Tarazada, 2017).

Por otra parte, a la luz de la forma en que nuestra investigación planea decidir las partes de un instrumento, es importante retratar las ideas que lo acompañan.

Los instrumentos de evaluación son herramientas a las que se recurre para valorar o estimar, es un sistema de valoraciones que posee el evaluador sobre los diferentes criterios a evaluar. Por lo tanto, se utilizar para esta estimar la actuación en relación a esquemas, los cuales son llamados o están reflejados como criterios de evaluación. Los instrumentos de evaluación más utilizados son: lista de control, escala de valoración y rúbrica. Siendo la rúbrica el instrumento más complejo y el que se asocia con un mayor potencial para el aprendizaje. La lista de control empleada en la propuesta de esta investigación es un utensilio en el que se muestran una sucesión de características o atributos cuya presencia o ausencia se debe contrastar. La persona que valora se limita a decidir si las cualidades están o no presentes.

La evaluación docente tiende a estimar modelos como los modelos teóricos que permiten esquematizar de forma clara y sintetizada los dominios, categorías e indicadores que se desean valorar sobre el desempeño docente. Los patrones a seguir en la evaluación docente se los realizan tomando en cuenta una visión

sinéctica de teorías o enfoques pedagógicos que orientan al evaluador sobre el nivel de eficacia y eficiencia del desempeño de los docentes.

El modelo de evaluación de competencias docentes según el método Montessori que se propone en esta investigación, es debido a la necesidad de las comunidades educativas que utilizan esta metodología que carecen de un instrumento de evaluación específico para sus docentes. Además, ante los nuevos retos educativos en los cuales es necesario el aseguramiento de la calidad educativa y es necesario rediseñar planes pedagógicos basados en el fortalecimiento de las competencias profesionales.

La Psicometría, una de las principales partes de la psicología es la psicometría, que dirige los sistemas para valorar la conducta humana, incluidas las pruebas mentales (Tornimbeni, Pérez y Olaz, 2008). La validez, que alude a lo que el instrumento mental evalúa o mide lo que necesita medir dependiendo de la razón por la cual fue creado (Anastasi, Cronbach, y Magnusson, citados en Peña y Cañoto, 2006).

Según lo indicado por Aragón y Silva (2004), la investigación de la validez de un instrumento nos permite responder en caso de que sea útil para estimar cierta conducta; Sin embargo, debemos recordar constantemente que lo que se aprueba no es el instrumento, sino la aclaración de la información adquirida a través de un método en particular.

También, la Validez del contenido: sugiere el nivel en el cual los reactivos que comprenden un instrumento en general serán inconfundibles del espacio o universo de prácticas que se evaluarán (Hernández, Fernández, Baptista, 2014). Tal representatividad tiene componentes, por ejemplo, solidez, lucidez e importancia. (Anastasi y Magnusson, citados en Peña y Cañoto, 2006).

La confiabilidad de un instrumento es sinónimo de exactitud, consistencia, replicabilidad. Es decir, las estimaciones sólidas permiten obtener información confiable. (Magnusson, citado en Peña y Cañoto, 2006). Para Anastasi y Urbina citado en Peña y Cañoto (2006), muestran que la validez alude a la

consistencia de los puntajes obtenidos por un sujeto similar en un instrumento similar, de todos modos, esto sucede en varias condiciones.

Dentro de la formulación del problema se planteó lo siguiente: ¿Qué características presentan las competencias docentes según el método Montessori que debe contener un instrumento para su evaluación, en I? Así mismo, de acuerdo a las razones que justifican el estudio se describe a nivel social es que el estudio pretende fomentar en los directivos de las instituciones educativas la importancia de tener procedimientos evaluativos como es el caso nuestro de un instrumento que estime las competencias docentes, más aun si las instituciones educativa cuentan con algún tipo de metodología especial implementado en el Currículo Nacional, es que cuyo alcance social sea mejorar la calidad tanto profesional del docente como de la institución educativa y por ende se vean beneficiados los escolares por el cual se destaquen sus fortalezas y capacidades y que en conjunto se fortalezca el desarrollo social.

A nivel práctico, pretende resolver el problema de la carencia de instrumentos especializados para evaluar las competencias docentes bajo la metodología Montessori, dado que se ha constatado a lo largo de la literatura y de la actualidad social sobre este tema. En esa medida su trascendencia práctica es disponer de dicho instrumento para identificar y destacar las cualidades del profesorado en un contexto particular como es el caso de la institución educativa Escuela de educación básica particular “Montessori”, de la ciudad de Loja y pueda ser referencial para posteriores investigadores.

A nivel teórico esta investigación aportará a ampliar la base teórica científica sobre las competencias docentes en lo que respecta a la metodología Montessori, desde la propuesta del diseño y validación de un instrumento tomando como referencia autores, estudios y modelos teóricos enfocados precisamente en esta metodología, a fin de contar con una explicación objetiva, clara y didáctica sobre esta variable pedagógica, donde se prevé determinar una estructura particular para medir las competencias docentes con método Montessori.

Finalmente, posee utilidad metodológica ya que se creará un nuevo instrumento para este estudio determinando los criterios de validez y confiabilidad cuyo valor se

reflejará como referente para la capacitación y desarrollo constante de las competencias de los presentes y/o futuras docentes de la institución educativa.

Respecto a los objetivos de estudio, a nivel general este responde a Analizar las competencias docentes según el método Montessori para diseñar y validar la propuesta de un instrumento para su evaluación de la escuela de educación básica, Loja -2019. Así mismo dentro de los objetivos específicos se trata de:

Identificar las características de las competencias del docente según el método Montessori en su dimensión del Ser, Saber, Saber Hacer y Saber estar; Diseñar el instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar; Validar el instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar, mediante el coeficiente de correlación ítem – test; Determinar la confiabilidad del instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar mediante el método de Kuder Richardson (KR20); Determinar la confiabilidad del instrumento de evaluación de las competencias docentes mediante el método de Dos mitades partidas de Spearman Brown; Elaborar los baremos del instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

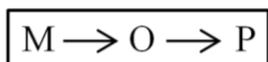
La investigación posee enfoque mixto el cual alude a un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento (Thomas, Nelson y Silverman. citados en Ruiz, Borboa y Rodríguez, 2013).

La investigación es de tipo exploratoria – descriptiva. La primera apunta a las investigaciones que se proponen analizar una temática o problema poco estudiado, del cual no se ha analizado o no existe la literatura suficiente. En otras palabras, al cabo de que se revisó la literatura solo existe la presencia de algún tipo guía con ausencia de investigación y/o conceptos poco claros en relación a un problema de estudio, o cuando se debe abordar novedosos fenómenos (Sánchez y Reyes, 2006). Así mismo es descriptiva que alude especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describiendo las tendencias de un grupo o población (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

El estudio también es de tipo propositiva, que implica plantear algún proceder que conlleve al logro adecuado sobre una situación particular, por ello, el estudio pretende dar soporte a una elaboración de una escala de evaluación de competencias con el método Montessori en los docentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Respecto al diseño de la investigación es no experimental, debido a la ausencia de algún tipo de manipulación de la variable de este estudio, sumado que es transversal dado a que se hará una evaluación en un solo tiempo específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Esquema



M: Docentes de educación básica

O: Observación

P: Propuesta

## 2.2. Operacionalización de variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
COMPETENCIAS DOCENTES SEGÚN EL MÉTODO MONTESORRI	Según, Rodríguez (2013) y Mendoza (2017), El Método Montessori es una técnica pedagógica que busca enfatizar en la importancia de la libertad al momento del proceso de enseñanza aprendizaje. Es un enfoque diferente de ver la educación, intenta crear seres humanos libres con mente abierta y libertad de pensamiento al tomar decisiones, en el cual se evidencia	Las competencias del docente según el método Montessori serán evidenciadas mediante la aplicación de un cuestionario que describa las características que presentan los docentes en las dimensiones del: Ser, saber, Saber hacer y Saber estar, valorados mediante la escala de Likert.	<p style="text-align: center;"><b>SER</b></p> <p>Es la parte del carácter del educador, todas las cosas consideradas y su actuación, donde se establece que, si el instructor puede percibir los componentes de su individuo, tendrá la opción de comprender y tratar con su actuación en tu acción instructora. El docente que trabaja con este método debe tener en mente que su ejemplo es vital en su forma de desempeñarse, y que gran parte de su labor es impartir y dar constantemente buen ejemplo a sus estudiantes. Se toma en cuenta cuatro indicadores: Comunicación asertiva, presentación personal, relaciones interpersonales y compromiso (Sánchez-Tarazada, 2017) (Cossentino, citado en Mendoza, 2007).</p>	Comunicación Asertiva	Ordinal
			Presentación Personal		
Relaciones Interpersonales					
			<p style="text-align: center;"><b>DEL SABER</b></p>	Compromiso	
				Dominio de los temas	Ordinal

<p>los aspectos principales que conforman las competencias del docente en la dimensión disciplinar (El saber), la competencia metodológica (El saber hacer), la competencia social (El saber estar) y la competencia personal (El saber ser); además, las sabe aplicar de manera coordinada en diferentes contextos de su vida profesional.</p>		<p>Es el aspecto cognitivo, el educador capacitado debe ser facilitador del aprendizaje y guiar la adquisición de conocimientos de forma progresiva mejorando el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se toma en cuenta el dominio que tiene el docente sobre los temas, el conocimiento de los períodos sensibles del estudiante y, sobre el conocimiento que tiene en la secuencia temática. De esta manera se plantean tres indicadores: dominio de los temas, conocimientos de los periodos sensibles en los niños y secuencia temática. (Mendoza, 2007).</p>	<p>Conocimiento de los periodos sensibles en los niños</p>			
			<p>Secuencia temática</p>			
			<p><b>SABER HACER</b></p> <p>Son las competencias procedimentales y/o instrumentales. Dentro de esta categoría se establecieron los criterios de ser guía y la capacidad de manipular correctamente los ambientes preparados, propios del método Montessori (Cohen, referida en Mendoza, 2007).</p>		<p>Ser guía</p>	<p>Ordinal</p>
					<p>Manipulación de los ambientes preparados</p>	
			<p><b>SABER ESTAR</b></p> <p>La enseñanza debe ser una actividad intrínsecamente social, evidencia que el</p>		<p>Pro actividad</p>	<p>Ordinal</p>

			profesor no desempeña su labor de manera aislada, sino que se ha de relacionar con diferentes miembros de la comunidad educativa (alumnado, familia, compañeros...) con los que debe establecer vínculos. Se bosquejó los siguientes criterios de proactividad, ser propositivo y creatividad. (Cohen, citado en Mendoza, 2007).	Creatividad	
				Pro positividad	

Fuente: Elaboración propia

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

Para Arias (2012), la población se define como “población un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.81). En esa línea se tomó en consideración a la población total por lo cual la muestra fue censal, la misma que se conformó por 30 docentes entre hombres (11) y mujeres (19) del año académico 2019 pertenecientes a la institución educativa Escuela de educación básica particular “Montessori”, de la ciudad de Loja.

**Tabla 01.** *Distribución de los docentes de la población*

Año básico	Género		N° de Docentes
	Masculino	Femenino	
Total	11	19	30

Fuente: Registro de docentes de la Escuela de educación básica particular “Montessori”

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnica

La entrevista: alude a la técnica para recolectar información dada por sujetos. En ese sentido se cuenta con la llamada guía de entrevista, la misma que se usa de manera exploratoria para captar datos, y después realizar un análisis de la respectiva información. Esta guía se compone de reactivos de acuerdo a cada concepto de la variable por la cual se realiza la entrevista, y por la cual quien investiga fomentará cuestiones a sus entrevistados entablando así una conversación (Cáceres, 2010).

La Encuesta: permite recoger datos de una muestra delimitada con la finalidad de cumplir objetivos determinados, contiene los ítems de acuerdo a los indicadores de cada dimensión, la cual será dirigida a la rectora de la institución, como observador o evaluadora, la cual nos ayudara a identificar las características de las competencias que cumplen los docentes según el método Montessori planteadas en la propuesta (Carrasco, 2006).

### **2.4.2. Instrumento**

Un instrumento es el utensilio por medio del cual el investigador recolecta la información de la muestra seleccionada para poder resolver el problema de la investigación (Martínez, 2013). Para la recolección de la información durante el proceso de investigación se tomará en cuenta el uso de instrumentos como:

El cuestionario: Es el conjunto de preguntas en relación de una o más variables a medir (Meneses y Rodríguez, 2011). Por medio de este instrumento se podrá recolectar información acerca de las características a considerar sobre las competencias docentes según el método Montessori.

Los cuestionarios a utilizar en este estudio, permitirán conocer las características generales para el posterior diseño y validación del instrumento de evaluación de las competencias docentes según el método Montessori. La misma que se constituye de acuerdo a las dimensiones: Del ser, Del saber, del saber hacer y Del saber estar. Así mismo el instrumento estará conformado por varios ítems.

En relación a la validación, se verificará a través de la validez de contenido, mediante el procedimiento de juicio de expertos y la confiabilidad mediante el coeficiente del método de KR20 y el método de mitades partidas de Spearman Brown.

### **2.5. Procedimiento**

Para el desarrollo de la investigación en principio se buscó una población de trabajo donde se pueda constatar la labor de la metodología Montessori. De ahí que se pretendió generar la propuesta de un instrumento de evaluación de la competencia docente con el método Montessori. A partir de ello se analizó la literatura, los trabajos previos que existen al respecto, autores, estadísticas, modelos teóricos, etc., extraídos de libros, investigaciones, revistas. Seguidamente se procedió formalmente a un acercamiento con la directora encargada a quien se le informó de la propuesta y los objetivos de estudio conllevando a un compromiso mutuo de trabajo. Así mismo se recabó información con una guía de entrevista aplicada a 10 docentes de la institución educativa, que luego sirvió para orientar a establecer la

propuesta del instrumento final. Finalmente, se aplicó el instrumento para su validación y luego se procedió a su debido análisis estadístico.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Los resultados del diagnóstico se describieron de modo narrativo y fueron presentados en tablas unidimensionales y bidimensionales. Para la determinar la validez de contenido del instrumento esta se obtuvo por el juicio de expertos a través del coeficiente de proporción de rangos. De la misma manera se determinó la validez de constructo mediante el coeficiente producto momento de Pearson y la confiabilidad se evaluó mediante el método de KR20 y la prueba de dos mitades partidas Spearman Brown. Finalmente, se analizó la distribución de las puntuaciones mediante la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y se establecieron los baremos en rangos percentiles. Los análisis estadísticos fueron realizados en Microsoft Excel 2016 y en el programa estadístico SPSS v.22.

## **2.7. Aspectos éticos**

Se estableció principios de privacidad y confidencialidad a fin de proteger la identidad de los sujetos de estudio, manteniendo el resguardo de personas ajenas a la misma. En primer lugar, se solicitó autorización a las autoridades educativas para empezar el proyecto. Además, los sujetos de estudio fueron informados debidamente sobre los alcances y objetivos de la investigación.

### III. RESULTADOS

**Objetivo N° 1:** Identificar las características de las competencias del docente según el método Montessori en su dimensión del Ser, Saber, Saber Hacer y Saber estar.

Para lograr caracterizar las competencias del docente según el método Montessori se ejecutó una entrevista, en el cual se plantearon 15 preguntas y se abordó a 10 docentes de la muestra de estudio, de donde se obtuvieron indicadores recategorizados que sirvieron para proponer las preguntas del instrumento de evaluación de las competencias docentes según el Método Montessori.

**Objetivo N° 2:** Diseñar el instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar.

Luego del análisis de las respuestas de los 10 docentes, y al hacer la recategorización, se hizo un contraste con lo propuesto por Mendoza (2007), para la realización del instrumento de evaluación de las competencias docentes según el método Montessori. Se logró identificar 74 características específicas que permitieron elaborar 74 reactivos que se han considerado a nivel general para evaluar la variable de competencias docentes según el método Montessori y están organizadas en sus dimensiones: Ser, Saber, Saber hacer y Saber estar.

**Tabla 01.** *Reactivos para evaluar competencias docentes según el Método Montessori.*

Dimensión: Del Ser	
1	¿Cuándo se dirige a los demás, lo hace de una manera respetuosa?
2	¿Guarda silencio y escucha atentamente cuando acuden a él?
3	¿Se esfuerza por comprender las ideas de los demás?
4	¿El docente cuando se expresa, lo hace con un vocabulario amable y cortés?
5	¿El docente demuestra una comunicación directa y flexible con el estudiante?
6	¿Al comunicarse crea vínculos positivos con sus estudiantes?
7	¿El docente propone un discurso de paz en sus clases?
8	¿El docente promueve una comunicación democrática durante los trabajos en equipo?
9	¿A través del diálogo el docente promueve las soluciones de problemas en el aula?
10	¿Utiliza el uniforme de acuerdo con las normas establecidas de la institución?
11	¿Cuida que el uniforme permanezca presentable?
12	¿La presentación del docente demuestra adecuadas normas de higiene?
13	¿Promueve en los estudiantes un ambiente de aceptación?

14	¿El/la docente es tolerante frente a las diferencias que se presentan con los demás?
15	¿El/la docente cuida que sus relaciones interpersonales sean siempre respetuosas?
16	¿Es cooperativo/a en su relación con los demás actores educativos?
17	¿Durante las clases, el docente toma en consideración la opinión de los estudiantes?
18	¿En el aula, se aprecia una adecuada interacción entre el docente y los estudiantes?
19	¿Demuestra la práctica de valores en la institución?
20	¿Cumple con eficiencia las responsabilidades delegadas?
21	¿Cumple con las horas de llegada y salida establecidas por la institución?
22	¿Muestra disponibilidad para implementar los lineamientos pedagógicos dentro del aula?
23	¿Cumple cabalmente con el ideario propuesta por la institución educativa?
24	¿Demuestra interés con los problemas que se presentan en la institución educativa?
<b>Dimensión: Del Saber</b>	
25	¿Expone con claridad los conceptos planteados en la guía de clase?
26	¿Dentro de las explicaciones que brinda el/la docente, retroalimenta de manera didáctica el aprendizaje en el estudiante?
27	¿Utiliza ejemplos para hacer comprensivo los temas tratados?
28	¿Procura que los estudiantes comprendan la utilidad del aprendizaje adquirido en la vida cotidiana?
29	¿Demuestra tener los conocimientos teóricos suficientes para desarrollar su clase?
30	¿Posee los conocimientos necesarios respecto a uso de materiales que plantea la institución educativa?
31	¿Utiliza materiales idóneos para el logro del aprendizaje significativo?
32	¿Propone el desarrollo del pensamiento crítico en los niños?
33	¿Desarrolla la adecuadamente el contacto con la naturaleza?
34	¿Las exigencias que hace al estudiante son acertadas en relación con la edad del niño?
35	¿Propone actividades basadas en los intereses de los estudiantes, según la edad?
36	¿Utiliza estrategias didácticas propias del nivel en el que se desempeña?
37	¿Organiza su actividad docente de acuerdo con ritmos de aprendizajes?
38	¿Tiene una actitud empática con sus educandos ante las dificultades que presenten estos?
39	¿El docente realiza una evaluación diagnóstica para determinar el nivel de conocimientos de sus estudiantes?
40	¿Conoce el nivel de destrezas desarrolladas de cada uno de sus alumnos?
41	¿Cumple con una programación de contenidos para los temas expuestos en clase?
42	¿Imparte una secuencia lógica a los contenidos?
43	¿Sus clases demuestran una relación con la planificación previamente establecida?
44	¿Realiza la constatación de conocimientos previos al iniciar su clase?
45	¿Aplica en sus sesiones de clase la metodología Montessori?
46	¿Desarrolla actividades lúdicas que benefician el aprendizaje significativo?

<b>Dimensión: Saber Hacer</b>	
47	¿Lidera a su grupo de estudiantes para alcanzar las metas trazadas en la planificación?
48	¿Mantiene un ambiente favorable para que se desarrolle con normalidad el proceso de enseñanza-aprendizaje?
49	¿Promueve una participación activa de los estudiantes para hacer una clase dinámica?
50	¿Fomenta el trabajo en equipo de sus estudiantes en las diversas actividades?
51	¿Ofrece la libertad suficiente al estudiante en el desarrollo de clases?
52	¿Brinda soporte a las necesidades de sus estudiantes, al proponer refuerzos académicos?
53	¿Guía el buen comportamiento de los alumnos a la solución de sus problemas?
54	¿Facilita experiencias que generen aprendizajes significativos?
55	¿Estimula la búsqueda de conocimiento a través de los ambientes preparados?
56	¿Utiliza de manera didáctica el material de los ambientes para explicar conceptos?
57	¿Maneja adecuadamente el material didáctico con el que cuenta?
58	¿Demuestra creatividad de enseñanza al momento de utilizar el material educativo?
59	¿Presenta el material didáctico de tal manera que genera interés en los estudiantes?
60	¿Construye juntos con los estudiantes rincones lúdicos?
<b>Dimensión: Saber estar</b>	
61	¿Participa activamente en los diferentes proyectos institucionales?
62	¿Motiva a los estudiantes en su formación personal?
63	¿Ejerce una acción orientadora o consejera en la comunidad educativa?
64	¿Tiene una actitud participativa respecto a los proyectos educativos?
65	¿Es una persona proactiva respecto a las necesidades de sus estudiantes?
66	¿Es colaborativo en las actividades de la comunidad educativa?
67	¿Es innovador/a en el momento de ejecutar las actividades en clase?
68	¿Propone alternativas que respondan a las necesidades específicas de los estudiantes?
69	¿Propone alternativas o actividades que respondan a las necesidades específicas de la institución?
70	¿El/ la docente tiene una formación continua en lo que respecta a los temas relacionados con su labor docente?
71	¿Propicia el desarrollo de proyectos, para mejorar la calidad del servicio educativo?
72	¿Propone ideas innovadoras para solventar las necesidades de la institución educativa?
73	¿Demuestra una actitud activa en la toma de decisiones académicas?
74	¿Tiene disposición para la capacitación constante?

**Objetivo N°3:** Validar el instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar, mediante el coeficiente de correlación ítem – test.

De acuerdo, con la validez de contenido se hizo por medio de juicio de tres expertos en la materia, los cuales consideraron nivel aceptable al instrumento planteado.

**Tabla 02.** Validez de constructo a través del método de correlación ítem - test del cuestionario de competencias docentes según el Método Montessori

Ítem	r	Sig.	Ítem	r	Sig.
1	,900**	0.00	47	,900**	0.00
8	,900**	0.00	48	,900**	0.00
10	,750**	0.00	51	,468**	0.01
12	,498**	0.01	52	,750**	0.00
13	,431*	0.02	55	,900**	0.00
15	,422*	0.02	57	,900**	0.00
17	,750**	0.00	59	,476**	0.01
18	,548**	0.00	61	,506**	0.00
20	,609**	0.00	62	,484**	0.01
30	,750**	0.00	63	,473**	0.01
31	,750**	0.00	64	,505**	0.00
32	,476**	0.01	65	,900**	0.00
35	,476**	0.01	66	,900**	0.00
37	,750**	0.00	68	,900**	0.00
38	,476**	0.01	70	,412*	0.02
41	,750**	0.00	71	,412*	0.02
42	,476**	0.01	72	,412*	0.02
43	,750**	0.00	73	,412*	0.02
44	,429*	0.02	74	,505**	0.00
45	,750**	0.00			

Fuente: Prueba aplicada a 30 docentes de una escuela de educación básica particular

Se llevó acabo la validez del instrumento (Tabla 03) a través del análisis de los ítems mediante el coeficiente Producto Momento de Pearson, para la correlación entre los puntajes de los ítems de cada sujeto con el puntaje directo total, donde se halló que los ítems 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 33, 34, 36, 39, 40, 46, 49, 50, 53, 54, 56, 58, 60, 67, 69 no fueron significativos por lo tanto se eliminaron en el análisis final. En esa línea se hallaron coeficientes superiores a 0,40. De esta manera los coeficientes obtenidos se hallaron entre ,412\* a ,900\*\*; por lo tanto, dichos ítems muestran correlaciones positivas y altamente significativas con el puntaje total, quedando confirmado y validado el instrumento con 30 ítems.

**Tabla 03.** Validez de constructo a través del método de correlación ítem - subtest del cuestionario de competencias docentes según el Método Montessori

Ítems	Del Ser	Del saber	Saber hacer	Saber estar	Sig.
1	,816**				0.00
8	,816**				0.00
10	,916**				0.00
12	,728**				0.00
13	,569**				0.00
15	,666**				0.00
17	,916**				0.00
18	,728**				0.00
20	,518**				0.00
30		,792**			0.00
31		,792**			0.00
32		,509**			0.00
35		,509**			0.00
37		,792**			0.00
38		,509**			0.00
41		,792**			0.00
42		,509**			0.00
43		,792**			0.00
44		,447*			0.01
45		,792**			0.00
47			,974**		0.00
48			,974**		0.00
51			,430*		0.02
52			,664**		0.00
55			,974**		0.00
57			,974**		0.00
59			,664**		0.00
61				,729**	0.00
62				,756**	0.00
63				,786**	0.00
64				,798**	0.00
65				,562**	0.00
66				,562**	0.00
68				,562**	0.00
70				,729**	0.00
71				,729**	0.00
72				,729**	0.00
73				,729**	0.00
74				,798**	0.00

Fuente: Prueba aplicada a 30 docentes de una escuela de educación básica particular

Se analizó la validez de los ítems mediante el coeficiente Producto Momento de Pearson, para la correlación entre los puntajes de los ítems de cada sujeto con el puntaje directo total, donde se halló que los ítems de la dimensión del ser (2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 22, 23, 24) fueron no significativos, de la misma manera los ítems de la dimensión del saber (25, 26, 27, 28, 29, 33, 34, 36, 39, 40, 46) tampoco fueron significativos, además los ítems de la dimensión del saber hacer (49, 50, 53, 54, 56, 58, 60) carecieron de significancia y los ítems de la dimensión del saber estar (67, 69) no mostraron ser significativos con el puntaje de su dimensión, por lo cual se tomó la decisión de eliminarlos a todos los descritos. De esta manera se hallaron coeficientes superiores a 0,40; donde los coeficientes obtenidos en la dimensión del ser fluctuaron entre ,518\*\* a ,816\*\*; en la dimensión del saber fluctuaron entre ,447\* a ,792\*\*, así mismo en la dimensión del saber hacer, vario entre ,430\* a ,974\*\* y en la dimensión del saber estar, fluctuó entre ,562\*\* a ,798\*\*, siendo ítems que muestran correlaciones positivas y altamente significativas con el puntaje total.

**Objetivo N° 4:** Determinar la confiabilidad del instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar mediante el método de Kuder Richardson (KR20).

A continuación, para analizar la confiabilidad del instrumento se realizó por el método de Kuder Richardson (KR20), utilizado para ítems dicotómicos.

**Tabla 04.** Análisis de fiabilidad del cuestionario de competencias docentes según el Método Montessori a través del método de KR20

Estadísticos de fiabilidad				
Variable	KR20	N de elementos		
Competencias docentes	.959	39		
Estadísticos total-elemento				
Ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1	11.93	58.409	.891	.954
8	11.93	58.409	.891	.954
10	12.00	60.276	.735	.955
12	11.93	60.616	.465	.956
13	11.90	60.783	.391	.957

15	11.87	60.671	.379	.957
17	12.00	60.276	.735	.955
18	11.93	60.340	.517	.956
20	11.73	58.823	.569	.956
30	12.00	60.276	.735	.955
31	12.00	60.276	.735	.955
32	12.00	61.379	.451	.956
35	12.00	61.379	.451	.956
37	12.00	60.276	.735	.955
38	12.00	61.379	.451	.956
41	12.00	60.276	.735	.955
42	12.00	61.379	.451	.956
43	12.00	60.276	.735	.955
44	11.33	60.368	.382	.957
45	12.00	60.276	.735	.955
47	11.93	58.409	.891	.954
48	11.93	58.409	.891	.954
51	11.30	60.217	.425	.957
52	12.00	60.276	.735	.955
55	11.93	58.409	.891	.954
57	11.93	58.409	.891	.954
59	12.00	61.379	.451	.956
61	11.50	59.431	.457	.957
62	11.43	59.702	.435	.957
63	11.27	60.340	.432	.957
64	11.20	60.579	.472	.956
65	11.93	58.409	.891	.954
66	11.93	58.409	.891	.954
68	11.93	58.409	.891	.954
70	11.13	61.637	.385	.956
71	11.13	61.637	.385	.956
72	11.13	61.637	.385	.956
73	11.13	61.637	.385	.956
74	11.20	60.579	.472	.956

---

Fuente: Prueba aplicada a 30 docentes de una escuela de educación básica particular

Se analizó el coeficiente fiabilidad del instrumento a nivel general a través del método KR20 donde se obtuvo un coeficiente de Excelente = .952. Así mismo se hizo una comparación entre la validez de constructo mediante el método de correlación ítem – test y el alfa de Cronbach si se elimina un elemento, cuyos resultados oscilaron entre 58.409 y 61.637 siendo que todos los ítems se correlacionan de manera positiva y teniendo un coeficiente mayor (> 0,50), así

mismo, se observa que si se elimina cualquiera de los ítems, la confiabilidad del instrumento no variaría de forma significativa, demostrando de esta manera una consistencia interna aceptable del instrumento.

**Tabla 05.** *Análisis de fiabilidad de las dimensiones del cuestionario de competencias docentes según el Método Montessori a través del método de KR20*

Estadísticos de fiabilidad		
Dimensiones	KR20	N de elementos
Del ser	.908	9
Del Saber	.857	11
Del saber hacer	.911	7
Del saber estar	.905	12

Fuente: Prueba aplicada a 30 docentes de una escuela de educación básica particular

Se analizó el coeficiente fiabilidad respecto a las dimensiones del instrumento de estudio a través del método KR20 donde en la dimensión Ser se obtuvo un coeficiente Elevado = .908; en la dimensión Saber se obtuvo un coeficiente muy bueno = .857; en la dimensión Saber hacer fue un coeficiente elevado .911 y en la dimensión Saber estar arrojó un coeficiente también elevado = .905; determinándose coeficientes aceptables de consistencia interna del instrumento en sus dimensiones. Por lo tanto, el instrumento tiene un alto nivel de confiabilidad y es apto para su aplicación.

**Objetivo N° 5:** Determinar la confiabilidad del instrumento de evaluación de las competencias docentes mediante el método de Dos mitades partidas de Spearman Brown.

Para corroborar la confiabilidad del instrumento de evaluación de las competencias docentes según el método Montessori, se aplicó el método de dos mitades partidas de Spearman Brown, en el cual se divide los ítems en este caso en dos partes desiguales, la primera consta de 20 ítems y la según de 19 ítems, obteniendo el grado de consistencia de nuestro instrumento.

**Tabla 06.** *Análisis de fiabilidad del cuestionario de competencias docentes según el Método Montessori a través del método de dos mitades Spearman-Brown*

Estadísticos de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor N de elementos	.926 20 <sup>a</sup>

	Parte 2	Valor	.929
		N de elementos	19 <sup>b</sup>
	N total de elementos		39
Correlación entre formas			.773
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		.872
	Longitud desigual		<b>.872</b>
Dos mitades de Guttman			.871

a. Los elementos son: 1, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 20, 30, 31, 32, 35, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 45.

b. Los elementos son: 45, 47, 48, 51, 52, 55, 57, 59, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 70, 71, 72, 73, 74.

Fuente: Prueba aplicada a 30 docentes de una escuela de educación básica particular

Se analizó la confiabilidad del cuestionario de competencias docentes según el Método Montessori a nivel general a través del método de dos mitades de Spearman-Brown siendo un coeficiente muy bueno 0.872. Este resultado quiere decir que entre la parte 1 y la parte 2 existe una aceptable correlación siendo una medida adecuada para medir el constructo de competencias docentes según el método Montessori.

**Objetivo N° 6:** Elaborar los baremos del instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar.

En este apartado se muestra los baremos que son la valoración o la estimación que se da al instrumento de evaluación de las competencias docentes en cada una de sus dimensiones, se manifiesta tres valoraciones BAJO, MEDIO y ALTO.

**Tabla 07. Prueba de normalidad**

Variables	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias docentes	.370	30	.000	.722	30	.000
Del ser	.298	30	.000	.599	30	.000
Del Saber	.449	30	.000	.593	30	.000
Del saber hacer	.458	30	.000	.570	30	.000
Del saber estar	.217	30	.001	.848	30	.001

Fuente: Prueba aplicada a 30 docentes de una escuela de educación básica particular, Loja-2019

Se puede observar según la prueba de normalidad de Shapiro Wilk ( $<50$ ), tanto las distribuciones de la variable de Competencias docentes (0.00) como en sus dimensiones, Del ser (0.00), Del Saber (0.00), Del Saber Hacer (0.00) y del Saber Estar (0.00) fueron altamente significativas ( $p<0.01$ ), determinando así que las distribuciones de los puntajes obedecen a una distribución distinta a la distinta a lo normal. Dichos resultados nos permiten determinar que para el análisis de sus puntuaciones se debe utilizar pruebas no paramétricas.

**Tabla 08.** Baremos del cuestionario de competencias docentes según el Método Montessori

Percentil	Competencia docente	Estadísticos				Nivel
		Ser	Saber	Saber hacer	Saber estar	
1	.00	.00	.00	.00	.00	Bajo
5	.00	.00	.00	.00	.00	
10	4.00	.00	.00	.00	4.00	
15	8.00	.00	.00	.00	5.00	
20	10.00	.00	.00	.00	6.00	
25	10.00	.00	.00	1.00	7.00	
30	10.00	.00	1.00	1.00	7.00	Medio
35	10.00	.00	1.00	1.00	7.00	
40	10.00	.00	1.00	1.00	8.00	
45	10.00	1.00	1.00	1.00	9.00	
50	10.00	1.00	1.00	1.00	9.00	
55	10.00	1.00	1.00	1.00	9.00	
60	10.60	1.00	1.00	1.00	9.00	
65	11.15	1.00	1.00	1.00	9.00	
70	12.00	1.00	1.00	1.00	9.00	
75	12.00	2.00	1.00	1.00	9.00	
80	12.00	2.00	1.00	1.00	9.00	
85	16.90	2.00	2.00	3.00	10.00	
90	26.00	3.00	5.00	6.00	12.00	
95	34.00	9.00	7.00	6.00	12.00	
99	34.00	9.00	7.00	6.00	12.00	
Media	12.07	1.37	1.40	1.43	7.87	
Desv. típ.	7.95	2.27	1.92	1.87	2.93	
N	30	30	30	30	30	

#### **IV. DISCUSIÓN**

La presente investigación se denominó: Estudio de las competencias docentes según el método Montessori: Propuesta de un instrumento para su evaluación en la Escuela de Educación Básica, Loja-2019. En ese sentido el primer objetivo fue identificar las características de las competencias del docente según el método Montessori en su dimensión del Ser, del Saber, del Saber hacer y del Saber estar. Para la identificación de las competencias docentes según el Método Montessori, el estudio se basó en la propuesta de la UNESCO, la cual sustenta la importancia de implementar una educación permanente a lo largo de la vida, que sea flexible, diversa y accesible, fundamentándose en cuatro aprendizajes pilares del conocimiento (Delors, 1996 citado por Núñez, Vigo, Palacios y Arnao, 2014) como lo es el aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. Esta propuesta es tomada por la autora Mendoza (2007) la cual propone que las competencias de un docente con la metodología Montessori se pueden valorar positivamente si se integra simultáneamente la competencia disciplinar (saber), la competencia metodológica (saber hacer), la competencia social (saber estar) y la competencia personal (ser), y, además, las sabe aplicar de manera coordinada en la práctica. Cabe resaltar que el docente en la Metodología Montessori, observa al estudiante y no interfiere al menos cuando el estudiante está trabajando con el material de manera productiva. Cuando surge una dificultad que es capaz de intervenir y dar ayuda, pero siempre cuidado de no dar más ayuda de la que se necesita. Las necesidades individuales de cada niño se evalúan mediante la observación de manera que se le muestra cosas nuevas cuando está listo en su desarrollo y los nuevos conocimientos siempre se basa en lo que ya sabe. El “guía” no está enseñando al niño, sino que lo está poniendo a cargo de su propio aprendizaje a través de su propia exploración. Esto es clave en el enfoque Montessori (Japura, y Pochuanca, 2018). con 15 preguntas, de las cuales 2 son preguntas introductorias sobre cómo se da la evaluación docente dentro de la institución, y 13 preguntas para obtener rasgos que debe poseer un guía Montessori, misma permitió obtener categorías para contrastar con las características propuestas por Mendoza (2007), donde se ratificó la presencia de las características que comprendían a: comunicación asertiva, presentación

personal, relaciones interpersonales y compromiso de la dimensión Ser; dominio de los temas, conocimientos de los periodos sensibles en el niño y secuencia temática de la dimensión Saber; ser guía y manipulación de ambientes de la dimensión Saber hacer; proactividad, creatividad y ser propositivo de la dimensión Saber estar.

El segundo objetivo fue diseñar el instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar. En base a las características propuestas por Mendoza (2007) y consolidar con los rasgos obtenidos de la entrevista se logró el diseño del instrumento de evaluación de las competencias docentes según el método Montessori; el cual consta de 74 preguntas (*Tabla 01*) conformado por las dimensiones Del Ser, con indicadores como Comunicación asertiva, presentación personal, relaciones interpersonales, compromiso, en 24 ítems; la dimensión del Saber se compuso de indicadores como Dominio de los temas, Conocimiento de los periodos sensibles en el niño, Secuencia Temática con 22 ítems; la dimensión Saber se compuso de indicadores como, Ser guía, Manipulación de ambientes con 14 ítems y la dimensión Saber se conformó de indicadores como Proactividad, Creatividad, Ser propositivo y 14 ítems. Además, dicho instrumento tiene la validación de contenido, cabe decir que la validez alude a que un instrumento estima o mide aquello que tiene como propósito medir en base a un objeto específico para el cual fue diseñado. (Anastasi, 1973; Cronbach, 1963; Magnusson, 1972 citados en Peña y Cañoto, 2006). Así mismo la validez de contenido, según Aliaga (2006) implica la decisión de proponer un número adecuado de ítems de acuerdo a la suficiencia del muestreo determinado. En ese contexto para ir determinando el diseño del instrumento se recurrió al criterio de tres expertos en el tema, quienes analizaron la semántica de las preguntas y determinaron un veredicto final, el mismo que señalaron que los instrumentos son aceptables para su aplicación.

Por otra parte, Hernández, et al. (2014), señala que la validez de constructo es aquel que expresa el modelo teórico de forma empírica que pertenece implícitamente a la variable que genera algún interés. El tercer objetivo específico fue validar el instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar, mediante el coeficiente de

correlación ítem - test. Para el coeficiente de correlación producto momento de Pearson, se tomó en consideración como criterio esencial, obtener por cada ítems un valor igual o superior a .20 (Kline, 1982; citado en Tapia y Luna, 2010), en donde los coeficientes a nivel general (*Tabla 02*) fueron superiores a .40 y oscilaron entre ,412\* a ,900\*\*, así mismo en las dimensiones (*Tabla 03*) también se halló coeficientes superiores a .40, en la dimensión del ser (,518\*\* a ,816\*\*); dimensión del saber (,447\* a ,792\*\*), en la dimensión del Saber hacer (,430\* a ,974\*\*) y en la dimensión del Saber estar (,562\*\* a ,798\*\*), evidenciando correlaciones positivas y altamente significativas en relación tanto al puntaje total como de cada dimensión. De acuerdo a este análisis los ítems 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 33, 34, 36, 39, 40, 46, 49, 50, 53, 54, 56, 58, 60, 67, 69; no cumplieron con el valor mínimo establecido y tampoco evidenciaron algún tipo de correlación significativa, por lo cual fueron eliminados del instrumento, conformando el cuestionario final en 39 ítems, los cuales demuestran un dominio de relaciones directas y positivas, de grado considerable y significativo ( $p < .001$ ) siendo conveniente para determinar la validez del instrumento, de acuerdo a la estructura teórica. En relación a otros estudios como el de Dios, Calmaestra y Rodríguez-Hidalgo (2018) denominado “Validación de la escala de competencias docentes organizacionales y didácticas para educadores”, dicha investigación utilizó el análisis factorial donde determinó la estructura de dos factores que explicaban el 48.5% de la varianza total. Así mismo el estudio Serrano y Reyes (2015) titulado “Propiedades psicométricas del cuestionario de evaluación de la competencia docente”, en cuyo análisis factorial exploratorio obtuvo una estructura bifactorial, planeación y gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje, y conducción y valoración del proceso de enseñanza-aprendizaje, los mismos que explican el 75.02% de varianza. Mientras que el estudio de Tourón, et al. (2018) denominado “Validación de constructo de un instrumento para medir la competencia digital docente de los profesores (CDD)” en cuya validez de constructo paso de un modelo inicial con 5 factores a otro con 4 factores con cargas factoriales de los ítems en su mayoría por encima de 0.5 y en muchos casos de 0.70. Cabe destacar que en nuestro estudio no se pudo utilizar el análisis factorial, en ese sentido se destaca la necesidad de otro análisis con una mayor población que permita estimar si la composición de los factores determinados en el análisis de producto momento de

Pearson ítem – test, mantiene dicha estructura de dimensiones. No obstante, como se ha visto el análisis realizado en nuestro estudio se han cumplido con los criterios necesarios para respaldar la estructura de 4 factores como es el Saber ser, el Saber, El saber hacer y el Saber estar. Así mismo tomando de referencia el estudio de Tourón sus cargas factoriales demuestran una similitud con los coeficientes de correlación hallados en nuestra estructura con la que se compone el instrumento. De esta manera se cumple con este criterio de validez.

El cuarto objetivo fue determinar la confiabilidad del instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar, mediante el método de Kuder Richardson (KR20). A nivel general (*Tabla 04*) el coeficiente de KR20 fue excelente = .952, así mismo se hizo una comparación entre la validez de constructo mediante el método de correlación ítem – test y el alfa de cronbach si se elimina un elemento, cuyos resultados oscilaron entre 58.40 y 61.63 y los mismos correlacionaron de forma positiva y mayores 0.50, en la estructura compuesta por 39 ítems que respaldan la consistencia interna del instrumento. Esto se respaldó también en (*Tabla 05*) las dimensiones como Saber Ser (Elevado .908); Del Saber (Muy bueno .857); Saber Hacer (Elevado .911) y del Saber estar (Elevado .905). Nuestros resultados tienen relación con el estudio de Tourón, et al. (2018) quien determinó la fiabilidad de su instrumento según el alfa de cronbach donde a nivel general fue de 0.98. De la misma manera la fiabilidad en las dimensiones de la escala de conocimiento varió entre 0.89 y 0.94 y para la escala de uso fluctuó entre 0.87 y 0.92. De la misma manera el estudio de Serrano y Reyes (2015) utilizó el coeficiente alfa de cronbach donde a nivel general halló un coeficiente de 0.98. Como se puede apreciar el coeficiente de fiabilidad de nuestro estudio fue muy similar a los estudios descritos a nivel general, incluso en el estudio Tourón comparando los niveles de fiabilidad de las dimensiones siendo coeficientes muy aceptables, de esta manera podemos determinar con precisión la consistencia interna del cuestionario la misma que es apoyada de forma similar por otros estudios que evalúan ciertamente el constructo de competencia docente.

El quinto objetivo fue determinar la confiabilidad del instrumento de evaluación de las competencias docentes mediante el método de Dos mitades partidas de Spearman Brown. Se obtuvo un coeficiente de fiabilidad (*Tabla 06*) muy bueno .872,

lo que implica que entre la parte 1 y 2 se da una adecuada relación implicando ser una aceptable medición del constructo de competencias docentes según el método Montessori. Nuestros resultados se comparan con el estudio de Pimienta, (2014) quien halló un alfa de cronbach de .965 a nivel general, de la misma manera Dios, Calmaestra y Rodríguez-Hidalgo (2018) determinó un nivel de fiabilidad de 0,89. Como se aprecia en nivel de fiabilidad del estudio de Pimienta fue superior y se acerca más a nuestro resultado al estudio de Dios, Calmaestra y Rodríguez-Hidalgo; sin embargo, salvaguardando las diferencias, el coeficiente de fiabilidad demuestra ser aceptable para determinar que este método al igual que el anterior (KR20) demuestra ser un coeficiente aceptable, respaldando así la consistencia interna del cuestionario.

El sexto objetivo específico fue elaborar los baremos del instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar. En esa línea se estimó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk (*Tabla 07*), donde se pudo observar que las distribuciones de las Competencias docentes (0.00) como de sus dimensiones, Del ser (0.00), Del Saber (0.00), Del Saber Hacer (0.00) y del Saber Estar (0.00) fueron significativas ( $p < 0.01$ ), determinando así que las distribuciones de los puntajes obedecen a una distribución distinta a lo normal. A partir de ello se establecieron los baremos generales (*Tabla 08*) donde cabe señalar que estos aluden a la asignación numérica que se obtiene de manera directa la misma que luego tiene un valor número determinado en un instrumento, esto último describe la posición en donde se encuentra el sujeto evaluado en comparación al grupo población normativo que integró y se evaluó (Abda, Garrido y Oleda, 2006), obteniendo categorías diagnósticas de bajo, medio y alto.

Finalmente, el objetivo general del estudio fue analizar las competencias docentes según el método Montessori para diseñar y validar la propuesta de un instrumento para su evaluación de la escuela de educación básica, Loja -2019. Además, en este contexto se recurrió al criterio de tres expertos en el tema, quienes analizaron la semántica y validaron el instrumento. Por otra parte, se realizó la prueba ítem-test para validar el instrumento de evaluación, arrojó coeficientes positivos y altamente significativos entre ,412\* a ,900\*\*. La confiabilidad del coeficiente de KR20 a nivel general fue excelente =.952. La confiabilidad según el método de mitades partidas

de Spearman – Brown arrojó un coeficiente muy bueno 0.872. En ese sentido la suma de los análisis desarrollados que permiten determinar que el cuestionario de competencias docentes según el método Montessori tiene adecuadas propiedades psicométricas de validez y confiabilidad para la variable de competencias docentes según el método Montessori

## V. CONCLUSIONES

1. La validez de contenido se determinó mediante el juicio de tres expertos en la materia, los cuales analizaron claridad, coherencia, redacción de cada uno de los ítems del instrumento de evaluación de las competencias docentes según el Método Montessori, siendo el mismo aceptable.
2. La validez de constructo ítem – test arrojó coeficientes positivos y altamente significativos entre ,412\* a ,900\*\* (Tabla 02). Lo mismo que en sus dimensiones Del Ser (,518\*\* a ,816\*\*); Del saber (,447\* a ,792\*\*), Del saber hacer (,430\* a ,974\*\*) y Del saber estar (,562\*\* a ,798\*\*) siendo coeficientes superiores a 0.40 respaldando así la estructura teórica (Tabla 03).
3. La confiabilidad del coeficiente de KR20 a nivel general (Tabla 04) fue excelente =.952. De la misma manera en sus dimensiones Del ser =.908; Del saber =.857; Del Saber hacer =.911 y del Saber estar =.905 siendo coeficientes aceptables de fiabilidad (Tabla 05).
4. La confiabilidad según el método de mitades partidas de Spearman – Brown arrojó un coeficiente muy bueno 0.872 (Tabla 06).
5. Se determinó la normalidad de los puntajes (Tabla 07) y se establecieron los baremos de forma general a fin de medir las competencias docentes según el método Montessori en docentes de la Escuela de educación básica particular “Montessori”, de la ciudad de Loja – Ecuador. (Tabla 08).
6. Se determinó que el análisis de las competencias docentes según el método Montessori en el diseño y validación de la propuesta de un instrumento para su evaluación de la escuela de educación básica, Loja -2019 constituye ser un instrumento adecuado para su aplicabilidad.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Generar comparaciones de resultados con muestra e instituciones educativas con similar metodología y mayor población de docentes con el objeto de poder generalizar, afianzar y determinar en el tiempo la adecuación de los resultados obtenidos en la investigación.
2. Llevar a cabo una investigación por la cual se pueda realizar el análisis factorial confirmatorio con el propósito de afianzar la estructura de dimensiones propuesta en esta investigación la misma que servirá para corroborar o modificar dichas estructuras analizadas.
3. Desarrollar otras investigaciones con el cuestionario de competencias docentes según el método Montessori a proponiendo determinar el nivel de su capacidad predictiva.
4. Proponer el análisis de confiabilidad a través del método de test – retest a fin de denotar la coherencia de las puntuaciones o coeficientes en el tiempo.
5. Desarrollar programas de capacitación y evaluación de la competencia docente según el método Montessori de manera sistemática utilizando el cuestionario a fin de estimar que el trabajo de capacitación realmente mide y promueve la evaluación de forma objetiva.
6. Realizar posteriores actualizaciones con el instrumento de investigación adecuándolo a poblaciones más amplias y desarrollando otro tipo de metodologías que mantengan en el tiempo el vigor de los criterios de validez y confiabilidad del instrumento constituyéndose como un instrumento diagnóstico para la Escuela de educación básica particular “Montessori”, de la ciudad de Loja – Ecuador.

## REFERENCIAS

- Abda, F.; Garrido, J. y Oleda, J. (2006). *Introducción a la Psicometría*. Universidad Autónoma de Madrid: España
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global siglo XXI*. España: LibrosenRed
- Aliaga, J. (2006). *Psicometría: Test Psicométricos, Confiabilidad y Validez*. 85-108.
- Alsina, A. (2006). *Desarrollo de competencias matemáticas con recursos lúdico - manipulativos para niños y niñas de 6 a 12 años*. Madrid: Narcea
- Alvarado, M. (2013). *Formación por competencias. Una perspectiva Latinoamericana*. Estados Unidos: Palibrio
- Aragón, L. y Silva, A. (2004) *Fundamentos teóricos de la evaluación psicológica*. México: Pax
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Ayme, Y. (2015). *Aplicación del método Montessori en el aprendizaje del área de matemática en el aula del primero y segundo grados de educación primaria con discapacidad visual del cebe Nuestra Señora del Carmen del distrito de san jerónimo de la provincia del cusco*. Arequipa. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Britton, L. (2013) *Jugar y aprender con el método Montessori: Guía de actividades educativas desde los 2 a los 6 años (Guías para Padres)*. España: PAIDOS
- Cáceres M. (2010). Criterios de rigor en investigación cualitativa. Extraído el 10 de noviembre del 2019 de, [https://www.infor.uva.es/~amartine/MASUP/B32\\_Rigor\\_Cualitativa\\_Transparencias](https://www.infor.uva.es/~amartine/MASUP/B32_Rigor_Cualitativa_Transparencias)

- Cano, E. (2005) *Cómo mejorar las competencias de los docentes. Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Barcelona: Editorial GRAO
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Cepeda, J. (2015) *Estrategias de enseñanza para el aprendizaje por competencias*. México: Editorial UNID
- Dattari, C. (2017). *El método Montessori. Teoría de la educación*. Extraído de, [https://www.academia.edu/34880747/El\\_M%C3%A9todo\\_Montessori\\_TEO%C3%8DA\\_DE\\_LA\\_EDUCACI%C3%93N\\_CAROLINA\\_DATTARI?auto=download](https://www.academia.edu/34880747/El_M%C3%A9todo_Montessori_TEO%C3%8DA_DE_LA_EDUCACI%C3%93N_CAROLINA_DATTARI?auto=download)
- De la Torre, S. (2010). *Estrategias didácticas en el aula. Buscando la calidad y la innovación*. Madrid: UNED
- Desclaibes (2017). *Fomenta la confianza de tus hijos con el método Montessori*. Madrid: Editorial EDAF
- Dios, I., Calmaestra, J. y Rodríguez-Hidalgo, A. (20018) *Validación de la escala de competencias docentes organizacionales y didácticas para educadores*. Extraído de, <http://cort.as/-T53g>
- Gutman, L. (2018). *Una civilización niñocéntrica. Como una crianza amorosa puede salvar a la humanidad*. España: Editorial SUDAMERICANA
- Hernández, J. et al (2006). *Psicometría*. España: Alianza Editorial
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, M, (2010). *Metodología de la Investigación*. México. The Mc Graw Hill.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, M, (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.) México. Mc Graw Hill.

- Japura, Y. y Pochuanca, M. (2018) *La aplicación del método Montessori para el mejoramiento del aprendizaje en los estudiantes del programa nacional para el bienestar familiar (INABIF) de la ciudad de Puno, durante el año 2016*. Extraído de, <http://cort.as/-T5Cw>
- Jofré, G. (2009) *Competencias profesionales de los docentes de enseñanza medio de Chile. Un análisis desde las percepciones de los implicados*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona
- Martín, A. (2017) *Formación pedagógica para la acción docente y gestión del aula*. Tesis Doctoral. España: Universidad De Granada
- Martínez, V. (2013). *Métodos, técnicas e instrumentos de investigación*. Extraído el 11 de noviembre del 2019 de, <https://cutt.ly/Xre4ZGv>
- Medina, A., Herrán, A. y Domínguez, M. (2017) *Nuevas perspectivas en la formación de profesores*. Madrid: UNED
- Mendoza, A. (2007) *Diseño de un instrumento para evaluar el desempeño docente de un colegio con pedagogía Montessori*. Universidad de La Sabana.
- Meneses, J y Rodríguez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista*. España: UOC.
- Monzó, R. (2011) *Formación basada en competencias. El caso de los estudios de la escuela de administración de instituciones, de la universidad panamericana en México*. Universidad Internacional de Catañula
- Niño, L., Tamayo, A., Díaz, J. y Gamma, A. (2016) *Competencias y currículo: problemáticas y tensiones en la escuela*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional
- Núñez, N., Vigo, O., Palacios, P. y Arnao, M. (2014) *Formación Universitaria Basada en Competencias. Currículo, estrategias didácticas y evaluación*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
- Peña, G. y Cañoto, Y. (2006) *Una introducción a la psicología*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello

- Pimienta, (2014) *Elaboración y validación de un instrumento para la medición del desempeño docente basado en competencias*. Extraído de, [http://cort.as/-T56\\_](http://cort.as/-T56_)
- Prada, M. (2018) *Investigación y tecnologías de la información y comunicación al servicio de la innovación educativa*. España: Universidad de Salamanca
- Rocha, C. (2013) *Tensiones entre el campo de la comunicación y la formación por competencias*. Bogotá: Editorial AFACOM
- Ruiz, M., Borboa, M. y Rodríguez, J. (2013). *El enfoque mixto de investigación en los estudios fiscales*. Extraído el 10 de noviembre del 2019 de, <https://cutt.ly/fre4T2L>
- Rosario, V. (2011) *Los saberes del profesor para transformar su práctica docente por competencias. Hacia la innovación en la docencia*. Estados Unidos: Palibrio
- Sánchez, C. (2015) *Formación y desarrollo profesional del educador social en contextos de intervención*. Madrid: UNED
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación*. Lima: Universidad Ricardo Palma
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma
- Sánchez-Tarazada, L. (2017) *Las competencias docentes del profesorado de educación secundaria. Importancia percibida e implicaciones en la formación inicial*. Tesis doctoral. España: Universidad Jaume
- Santerini, M. (2013). Grandes de la educación: María Montessori. *Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, (349). Extraído de, <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/959>
- Serrano, E. y Reyes, E. (2015). *Propiedades psicométricas del cuestionario de evaluación de la competencia docente*. Extraído de, <http://cort.as/-T57G>

- Tapia, V. y Luna, J. (2010). *Validación de una prueba de habilidades de pensamiento para alumnos de cuarto y quinto año de secundaria y primer año de universidad*. Revista de investigación en psicología, 13(2), 17-59.
- Tobón, S. (2004). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: ECOE.
- Tornimbeni, S.; Pérez, E. y Olaz, F. (2008). *Introducción a la psicometría*. Buenos Aires: Paídos
- Tourón, et al. (2018). *Validación de constructo de un instrumento para medir la competencia digital docente de los profesores (CDD)*. Extraído de, <http://cort.as/-T57t>
- Tribo, G (2008). *El nuevo perfil profesional de los profesores de secundaria*. Educación XX1, 183-209. Extraído de, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=706/70601109>
- Zabalza, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional* (2da. Ed.) Madrid: NARCEA

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumento: Competencias docentes

#### Cuestionario De Competencias Docentes

#### Según El Método Montessori

Las afirmaciones del siguiente instrumento deben valorarlas marcando con (X) en el recuadro que correspondan de acuerdo al cumplimiento o no de la actividad que realiza el/la docente, cabe decir que no existe pregunta correcta ni incorrecta, pues todas son opiniones válidas.

N°	Ítems	Sí	No
<b>Dimensión: Del Ser</b>			
<b>Comunicación Asertiva</b>			
1	¿Cuándo se dirige a los demás, lo hace de una manera respetuosa?		
8	¿El docente promueve una comunicación democrática durante los trabajos en equipo?		
<b>Presentación Personal</b>			
10	¿Utiliza el uniforme de acuerdo con las normas establecidas de la institución?		
12	¿La presentación del docente demuestra adecuadas normas de higiene?		
<b>Relaciones Interpersonales</b>			
13	¿Promueve en los estudiantes un ambiente de aceptación?		
15	¿El/la docente cuida que sus relaciones interpersonales sean siempre respetuosas?		
17	¿Durante las clases, el docente toma en consideración la opinión de los estudiantes?		
18	¿En el aula, se aprecia una adecuada interacción entre el docente y los estudiantes?		
<b>Compromiso</b>			
20	¿Cumple con eficiencia las responsabilidades delegadas?		
<b>Dimensión: Del Saber</b>			
<b>Dominio de los temas</b>			

30	¿Posee los conocimientos necesarios respecto a uso de materiales que plantea la institución educativa?		
31	¿Utiliza materiales idóneos para el logro del aprendizaje significativo?		
32	¿Propone el desarrolla del pensamiento crítico en los niños?		
<b>Conocimiento de los periodos sensibles en el niño</b>			
35	¿Propone actividades basadas en los intereses de los estudiantes, según la edad?		
37	¿Organiza su actividad docente de acuerdo con ritmos de aprendizajes?		
38	¿Tiene una actitud empática con sus educandos ante las dificultades que presenten estos?		
<b>Secuencia Temática</b>			
41	¿Cumple con una programación de contenidos para los temas expuestos en clase?		
42	¿Imparte una secuencia lógica a los contenidos?		
43	¿Sus clases demuestran una relación con la planificación previamente establecida?		
44	¿Realiza la constatación de conocimientos previos al iniciar su clase?		
45	¿Aplica en su sesiones de clase la metodología Montessori?		
<b>Dimensión: Saber Hacer</b>			
<b>Ser Guía</b>			
47	¿Lidera a su grupo de estudiantes para alcanzar las metas trazadas en la planificación?		
48	¿Mantiene un ambiente favorable para que se desarrolle con normalidad el proceso de enseñanza-aprendizaje?		
51	¿Ofrece la libertad suficiente al estudiante en el desarrollo de clases?		
52	¿Brinda soporte a las necesidades de sus estudiantes, al proponer refuerzos académicos?		
<b>Manipulación de ambientes preparados</b>			
55	¿Estimula la búsqueda de conocimiento a través de los ambientes preparados?		
57	¿Maneja adecuadamente el material didáctico con el que cuenta?		
59	¿Presenta el material didáctico de tal manera que genera interés en los estudiantes?		

<b>Dimensión: Saber estar</b>			
<b>Proactividad</b>			
61	¿Participa activamente en los diferentes proyectos institucionales?		
62	¿Motiva a los estudiantes en su formación personal?		
63	¿Ejerce una acción orientadora o consejera en la comunidad educativa?		
64	¿Tiene una actitud participativa respecto a los proyectos educativos?		
65	¿Es una persona proactiva respecto a las necesidades de sus estudiantes?		
66	¿Es colaborativo en las actividades de la comunidad educativa?		
<b>Creatividad</b>			
68	¿Propone alternativas que respondan a las necesidades específicas de los estudiantes?		
<b>Ser propositivo</b>			
70	¿El/ la docente tiene una formación continua en lo que respecta a los temas relacionados con su labor docente?		
71	¿Propicia el desarrollo de proyectos, para mejorar la calidad del servicio educativo?		
72	¿Propone ideas innovadoras para solventar las necesidades de la institución educativa?		
73	¿Demuestra una actitud activa en la toma de decisiones académicas?		
74	¿Tiene disposición para la capacitación constante?		

Anexo 2. Ficha técnica

Nombre	Cuestionario de Competencias Docentes según el Método Montessori	
Autor	Rafael Vicente Cueva Castillo	
Año de edición	2019	
Dimensiones	Explora las dimensiones D1 Saber Ser D2 Del Saber D3 Del Saber hacer D4 Del Saber estar	
Ámbito de aplicación	Docentes de educación básica que trabajan con la metodología Montessori	
Administración	Individual y colectiva	
Duración	20 minutos aproximadamente.	
Objetivo	Evaluar el grado de competencia docente y sus dimensiones	
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de expertos	
Confiabilidad	Se aplicó la prueba de KR20 para medir la confiabilidad del instrumento, el cual arrojó coeficientes de ,959; siendo confiable el instrumento.	
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 39 ítems distribuido en cuatro dimensiones que se describen a continuación D1 Saber Ser (9 ítems) D2 Del Saber (11 ítems) D3 Del Saber hacer (7 ítems) D4 Del Saber estar (12 ítems)	
Calificación	Si : (1 punto) No : (0 puntos)	
Categorías	General Bajo : 0 - 13 Medio :14 - 26 Alto : 27 – 39	
Subcategorías	Dimensión Ser Bajo : (0 - 3) Medio : (4 - 6) Alto : (7 - 9)	Dimensión del Saber Bajo : (0 - 4) Medio : (5 - 8) Alto : (9 - 11)
	Dimensión saber hacer Bajo : (0 - 2) Medio: : (3 - 4) Alto : (5 - 7)	Dimensión saber estar Bajo : (0 - 4) Medio : (5 - 8) Alto : (9 - 12)

### Anexo 3. Análisis de entrevista y recategorización

Preguntas	Respuestas
<p>1. ¿Conoce de la existencia de un instrumento de evaluación docente dentro de la institución? ¿Cómo se aplica el mismo?</p>	<p>S1: Si se aplica a través de observación áulica y también se toma como referencia el <b>desarrollo de destrezas con criterio de desempeño</b> por parte de los estudiantes.</p> <p>S2: <b>Lista de coteo</b>. La misma es aplicada diariamente o en algunos casos semanalmente en la cual se pueden <b>registrar datos con los que se asegura sí el niño adquirió</b>, está en proceso, o ya adquirió sus aprendizajes.</p> <p>S3: No conozco.</p> <p>S4: La revisión permanente de planificaciones, corrección de las mismas y <b>visitas áulicas</b> por parte de los directivos de la institución.</p> <p>S5: Existe una evaluación basada principalmente en el método Montessorí, y este se desarrolla principalmente haciendo énfasis a su forma de actuar en cada salón de clase. Todo esto sumado a cada uno de <b>los reportes</b>.</p> <p>S6: No.</p> <p>S7: Desconozco.</p> <p>S8: <b>Lista de cotejos</b>. La misma es aplicada diariamente para la <b>evaluación de los niños</b> con <b>la aceptación de los conocimientos</b>.</p> <p>S9: Mediante la <b>lista de cotejo</b> ya que a través de ella, podemos <b>evaluar los avances</b> a través de las experiencias.</p> <p>S10: Realmente en este tiempo no hemos tenido un instrumento de evaluación para los docentes y creo que sería muy buena y factible que exista uno para mediante el mismo poder mejorar en algunos aspectos.</p>
<p>2. ¿Cree usted que se debería valorar la labor que realiza el docente desde el</p>	<p>S1: Si, porque adaptar un método "nuevo" a la realidad ecuatoriana es algo muy complejo. Considera que una de las maneras sería <b>horarios flexibles y apoyo institucional</b>.</p> <p>S2: Si, porque es un método muy buena para trabajar con los niños, <b>ayuda al docente</b> a crear <b>nuevas estrategias metodológicas</b>, materiales llamativos y nuevos, diferentes al método clásico.</p>

<p>método Montessori? ¿Por qué? ¿Cómo?</p>	<p>S3: Claro que sí, ya que los maestros tratamos en lo posible de <b>crear material de apoyo</b> que sirva para que los <b>niños amplíen su conocimiento.</b></p> <p>S4: Sí, porque en <b>base a sus conocimientos realiza una labor que ayuda</b> a sus alumnos a asimilar de mejor manera sus conocimientos y <b>adquirir sus destrezas</b> de forma innovadora.</p> <p>S5: Si, ya que al ser un método nuevo en lo que respecta a la educación ecuatoriana, es de vital importancia que se evalué su incidencia y si es factible su aplicación en un 100%, y la <b>forma de evaluarla sería por medio del estudiante.</b></p> <p>S6: Si, puesto que una aplicación real y efectiva del método Montessori <b>requiere una gran preparación y anticipación del docente,</b> antes de su actuación en el aula.</p> <p>S7: Si, porque el propósito básico de este método es <b>liberar el potencial</b> de cada niño para su <b>autodesarrollo, en un ambiente estructurado.</b></p> <p>S8: Si, ya que el método Montessori conlleva a la <b>unión entre estudiante y docentes</b> por la investigación de <b>buscar materiales reciclables y prácticos para los estudiantes.</b></p> <p>S9: Si, ya que el método Montessori conlleva a <b>prácticas de la vida diaria</b> que se realiza para la <b>integración de los niños y su buen desarrollo.</b></p> <p>S10: <b>Valorar el trabajo</b> que desempeña cada docente es primordial ya que eso <b>motiva</b> cada día a realizar un mejor trabajo y superarnos para ser mejores.</p>
<p>1. ¿Considera usted importante valorar las formas de comunicación del docente desde el perfil del método</p>	<p>S1: Claro porque es una parte <b>fundamental de la praxis docente.</b></p> <p>S2: Si, porque la forma de comunicación docente con este perfil lleva <b>a una comunicación más directa y flexible</b> entre el docente y el alumno.</p> <p>S3: La <b>comunicación es muy importante</b> ya que a través de ella se pueden llegar a establecer <b>vínculos positivos con los educandos.</b></p> <p>S4: Si, porque el docente Montessori es <b>innovador y su comunicación es creativa</b> y acertada.</p>

<p>Montessori? ¿Por qué?</p>	<p>S5: Si, ya que dentro del método Montessori, es <b>el estudiante quien tiene un papel fundamental</b> y el <b>docente sirve solo como un mediador y facilitador del conocimiento</b>, para lo cual es fundamental que exista una <b>buena comunicación</b> de ambas partes.</p> <p>S6: Si, porque este método promueve un discurso de paz y de <b>autoaprendizaje</b>. Por lo tanto siempre será de fundamental importancia que el docente mantenga un discurso adecuado.</p> <p>S7: Si porqué dentro de una institución educativa debe haber un <b>ambiente de comunicación</b> para poder <b>trabajar en equipo</b>.</p> <p>S8: Si, porque la forma de evaluación del docente con este perfil relaciona el diálogo con el estudiante y <b>ponerse en el mismo lugar del estudiante</b>.</p> <p>S9: Si, porque la <b>forma de comunicación</b> del docente con este perfil conlleva al diálogo entre el alumno y el docente.</p> <p>S10: Si es muy importante la comunicación docente para <b>poder comprender las diferentes situaciones</b> de cada área y de esta manera <b>tener soluciones</b>.</p>
<p>2. ¿Cómo considera usted que debería ser la presentación del docente según el perfil que exige el método Montessori? ¿Estaría usted dispuesto a</p>	<p>S1: Apegados estrictamente a la teoría Montessori considera que no se puede emplear totalmente el método debido a la realidad ecuatoriana.</p> <p>S2: La presentación del docente con el perfil que exige el método Montessori debe ser <b>dinámico, flexible</b>, fuera del método tradicional, que <b>conlleve a un conocimiento más idóneo</b> para el estudiante.</p> <p>S3: La presentación del docente debería ser <b>impecable, activo, dinámico</b>, tratar de realizar su trabajo de la mejor manera posible, <b>tratando que el aprendizaje sea el mejor</b> y dando todo de sí mismo.</p> <p>S4: Debería ser <b>responsable, exigente, firme, preparados, creativo, innovador, dispuesto a asumir retos</b>.</p> <p>S5: El docente debe ser un ente que esté en constante investigación ya que hoy en día el método Montessori no es aplicado en un 100% y por lo cual es fundamental que esté al tanto de las <b>actualizaciones</b>. De forma particular sería algo fundamental que <b>todo docente conozca del tema</b>, ya que ayudaría con nuestra formación y preparación.</p>

<p>asumirlo? ¿Por qué?</p>	<p>S6: La presentación del docente siempre debe ser <b>ordenada</b>, independientemente del método utilizado.</p> <p>S7: El perfil del docente en primer lugar debe tener <b>conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores</b> para poderse desempeñar en su labor como docente. Si estoy dispuesta a asumirlo porque uno como docente debe estar dispuesto para <b>desarrollar su labor</b>.</p> <p>S8: Debería ser fuera del método tradicional, un docente debería ser <b>activo, dinámico, flexible</b>, para un <b>conocimiento profundo para el estudiante</b>.</p> <p>S9: Debería ser un docente fuera del método tradicional, un docente Montessori debería ser <b>asertivo, dinámico, flexible</b>, para un <b>conocimiento profundo en el niño</b>.</p> <p>S10: Una presentación integra tiene que ser <b>creativo, dinámico, abiertos a cualquier sugerencia</b>. Y claro estoy dispuesta a seguir asumiendo.</p>
<p>5. ¿Qué aspectos se deberían valorar en lo que respecta a las normas de respeto, cortesía y cooperativismo dentro de la comunidad educativa?</p>	<p>S1: Se debe considerar todos los aspectos, esto debido a que <b>los valores mencionados son de extrema importancia</b></p> <p>S2: Un aspecto importante sería que se debería tomar en cuenta es que estas normas <b>no solo se las practique en la comunidad educativa sino fuera de ella</b>.</p> <p>S3: Se debería valorar el <b>compromiso de los docentes</b> con los alumnos ofreciéndoles <b>cariño, amor</b> y sobre todo brindarle la respectiva ayuda que ellos necesitan para su aprendizaje.</p> <p>S4: <b>El respeto</b> es lo más importante para que exista una <b>buena comunicación</b>, las normas deben ser fundamentadas desde el hogar que es la primera escuela.</p> <p>S5: Se debe <b>considerar estos parámetros</b> en la relación que existe en <b>todos los miembros de la comunidad educativa</b>, alumnos, docentes y padres de familia.</p> <p>S6: El <b>cumplimiento</b> de las <b>normas sociales</b>.</p> <p>S7: Dentro de una institución educativa como lo es Montessori, <b>debe aplicarse estas tres normas, para tener una buena convivencia</b> dentro de la comunidad educativa.</p>

	<p>S8: Que los niños practiquen los valores no solo en la comunidad educativa, sino también en el hogar.</p> <p>S9: Que los niños practiquen los valores.</p> <p>S10: En sí, todos los aspectos involucrado en estos valores ya que son importantes en nuestras vidas.</p>
<p>6. ¿Cuáles serían los criterios fundamentales según usted para comprobar que un docente se siente comprometido con la institución?</p>	<p>S1: El cumplimiento con el ideario institucional y del currículo.</p> <p>S2: Propiciar ambientes sanos y bien estructurados para el alumno. Elaborar planificaciones tomando en cuenta cuales son las capacidades que queremos o debemos potenciar. Comprometerse a estar disponibles a cualquier actividad que lo requiera.</p> <p>S3: Preparar su clase. Llevar consigo el material necesario para brindar la clase. Prepararse para cualquier novedad que suceda dentro de la clase. Presentar todo a tiempo, evitando llamadas de atención.</p> <p>S4: El interés por cada uno de los alumnos. El tratar de que la institución salga adelante. Cumplir con las normas y reglamentos de la misma. Responsabilidad en cada una de sus actividades.</p> <p>S5: Primeramente que se muestre dispuesto a aprender, ser alguien con la que la institución pueda contar, que entienda que él es una parte fundamental y debe ser un ejemplo de esto.</p> <p>S6: La actitud frente al aprendizaje de los estudiantes. El estado de ánimo mostrado durante su estancia en la institución.</p> <p>S7: Su predisposición para realizar cualquier función que le sea encomendada.</p> <p>S8: Propiciar ambientes sanos, y bien estructurados para el alumno. Realizar una planificación clara y bien estructurada que este con todas las actividades de la semana.</p> <p>S9: Propiciar ambientes sanos y bien estructurados. Realizar una planificación clara y buena estructurada que direccionen los contenidos acorde a la edad del niño. Comprometerse con la institución a cualquier actividad que lo requiera.</p>

	<p>S10: Que esté dispuesto siempre para la institución, que llegue siempre de buen ánimos, dinámico, que sea atento y sobre todo demuestre que se siente feliz en el lugar que se encuentra que brinde amor y respeto a todos los integrantes de la institución.</p>
<p>7. ¿Qué elementos correspondería valorar de su trabajo para certificar que el aprendizaje brindado en el aula sea significativo según la metodología Montessori?</p>	<p>S1: El desarrollo de las competencias planteadas por la dra. Montessori.</p> <p>S2: Dejar que el niño potencie cada una de sus capacidades por medio de la experimentación. Que el material elaborado no sea dañino para la naturaleza potencial siempre del cuidado de la misma.</p> <p>S3: Calidad de aprendizaje. Uso de material reciclable. Uso de actividades lúdicas. Manejo de material didáctico.</p> <p>S4: La experiencia, la creatividad, la paciencia, la constante preparación.</p> <p>S5: La capacidad que tengan los niños por emitir un criterio de algún tema que tenga un pensamiento crítico y reflexivo frente a cualquier problema en todo el ámbito de su vida.</p> <p>S6: Se debe priorizar el uso de material concreto significativo, que sea adecuado para la manipulación por parte del estudiante.</p> <p>S7: Según el método Montessori, para que el aprendizaje sea significativo, el niño tiene que primero: manipular, observar el material didáctico adecuado, tener contacto con la naturaleza le ayuda a tener cuidado con la naturaleza. Estos conocimientos significativos les permiten tener saberes a largo plazo.</p> <p>S8: Dejar que los estudiantes potencien sus habilidades con los trabajos didácticos para un mayor desarrollo de habilidades.</p> <p>S9: Dejar que el niño potencie sus habilidades por medio de las experiencias de aprendizaje para un mayor desarrollo de habilidades.</p> <p>S10: La metodología que emplea día a día para poder captar la atención de todos sus alumnos, el material didáctico que emplea y las actividades lúdicas para así poder llegar a todos los niños.</p>

<p>8. ¿Qué aspectos o criterios tendrían que tomarse en cuenta al evaluar a cada docente, respecto a las exigencias de aprendizaje a los niños según sus características de acuerdo a su edad?</p>	<p>S1: Manejo de teoría y práctica.</p> <p>S2: Tomarse en cuenta la adquisición de conocimientos, pues se verían reflejado el arduo trabajo del docente. Tener en cuenta que el docente trabaja desde el punto donde el niño se encuentra con el compromiso de avanzar cada vez más.</p> <p>S3: Método de enseñanza. Uso de material didáctico. Manejo de los niños. Actividades que enriquezcan el aprendizaje.</p> <p>S4: Los conocimientos y métodos pedagógicos que utiliza para evaluar a cada uno de sus alumnos, tomando en cuenta las necesidades educativas que requiere cada uno de ellos.</p> <p>S5: El avance que presenten los estudiantes al finalizar el proceso de aprendizaje, se hará una comparativa entre como inició y que avance tuvo.</p> <p>S6: La actitud y empatía mostrada a los estudiantes. La forma de presentar los contenidos a los estudiantes. Estrategias empleadas.</p> <p>S7: Cada niño es diferente puesto que tiene diferente ritmo de aprendizaje y para ello se debe tener en cuenta que método puede ser adecuado para llegar con los conocimientos a los niños.</p> <p>S8: Con la adquisición de los conocimientos aprendidos de los estudiantes con sus labores, de cómo entraron a la institución y como salen trabajando con los conocimientos que tiene los niños.</p> <p>S9: Con la adquisición de conocimientos aprendidos a lo largo de su labor educativa tomando en cuenta el punto del niño que se encuentra con el compromiso de un avance factible.</p> <p>S10: El desenvolvimiento de cada niños. Los valores que importe. Los materiales que emplea. La metodología.</p>
<p>9. ¿Qué criterios considera que se deberían tomar en</p>	<p>S1: Se debería enmarcar en la realidad del contexto educativo.</p> <p>S2: Evidencia que el infante pueda emitir sus propios criterios basándose en que los conocimientos brindados son acordes a la edad de los niños.</p>

<p>cuenta para valorar la organización que evidencie una consecuencia temática acorde al método Montessori?</p>	<p>S3: Se debería tomar en cuenta: 1) El <b>conocimiento previo</b> de los niños. 2) Mediante <b>la planificación</b> se puede notar la temática y si es que esta, se encuentra en secuencia. 3) Proceso de enseñanza.</p> <p>S4: Se debería tomar en cuenta <b>proceso desde el inicio</b> en el que un niño llega a la institución <b>y el progreso significativo</b> de cada uno de ellos especialmente de los niños con necesidades especiales.</p> <p>S5: <b>La lógica de la secuencia y la complejidad</b> que han ido adquiriendo <b>a lo largo del año</b> lectivo, además de que <b>el estudiante debería de emitir un criterio acorde a su edad, mental y cronológica.</b></p> <p>S6: Se debería evaluar <b>el orden lógico de desarrollo de destrezas de aprendizaje</b>, considerando si las estrategias empleadas son de carácter deductivo o inductivo.</p> <p>S7: No contestó</p> <p>S8: <b>Con aprendizajes significativos</b>, apoyándonos en <b>libros y la malla curricular</b> de educación, trabajando con métodos didácticos que nos ayude a la adquisición de conocimientos.</p> <p>S9: Para una buena organización tomamos en cuenta el <b>libro de apoyo, aprendizaje significativo, curriculum</b> de educación y material didáctico.</p> <p>S10: <b>El libro guía</b>, de igual manera la secuencia del <b>currículo de evaluación.</b></p>
<p>10. ¿Qué significa ser guía Montessori? Precise que aspectos debe cumplir de acuerdo a la Metodología Montessori.</p>	<p>S1: En primera instancia, el método Montessori antes que "guía" plantea que el docente debe ser principalmente <b>un observador.</b></p> <p>S2: Calidad de servicio. <b>Entrega y dedicación a los niños.</b> Ser dinámica, creadora.</p> <p>S3: Saber de tema. <b>Dar soporte</b> y guía. <b>Solucionar problemas.</b></p> <p>S4: Lo más importante que se debe tomar en cuenta es la creatividad y la innovación, estos aspectos se deben impartir a cada uno de sus alumnos, en cada clase.</p> <p>S5: Guía Montessori, es aquel ente que evidencia <b>un conocimiento avanzado en la aplicación de la metodología</b>, que está en constante investigación que le da gran relevancia al estudiante.</p>

	<p>S6: Significa que <b>el profesor debe ser un facilitador de experiencias</b> que le permitan al estudiante construir su propio conocimiento.</p> <p>S7: No contestó</p> <p>S8: Un guía Montessori debe ser <b>dinámico, activo, comprensivo, poseer material didáctico</b> que ayude al buen desarrollo de aprendizajes en la adquisición de acuerdo a las edades de cada niño.</p> <p>S9: Un guía Montessori debe ser <b>dinámico, activos, creativo, comprensible, lleno de valores</b> además poseer material didáctico que ayude al bueno desarrollo de la <b>adquisición de conocimientos de acuerdo a la edad de cada niño.</b></p> <p>S10: Creativo, dinámico, ser cariños, y entregado a todo.</p>
<p>11. ¿La institución educativa cuenta con el material didáctico necesario para el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje? Si – No. ¿Cómo considera que se debe valorar la utilización docente de este material?</p>	<p>S1: <b>Lo tiene en cierta medida</b>, considera que el material no es un fin en sí mismo, sino más bien un medio para llegar al aprendizaje del alumno.</p> <p>S2: Si, quizás <b>no al 100%</b>, pero si y la implementación de dichos materiales se debe valorar al máximo pues <b>no es un material tradicional sino por el contrario es llamativo, novedoso y creativo.</b></p> <p>S3: <b>Si</b>, <b>consta con el material suficiente para la enseñanza.</b> Uso adecuado del mismo. Cuidado el material.</p> <p>S4: La institución <b>aún no cuenta con el 100% de material</b> para la enseñanza aprendizaje. <b>El docente creativo debe utilizar el material en cada clase y aprovechar al máximo de todos los recursos</b> que cuenta y tiene a su disposición.</p> <p>S5: El material Montessori es muy variado y debido a la realidad de nuestra escuela <b>es muy complicado que se pueda contar con todo lo necesario.</b> El uso adecuado del material se puede <b>evidenciar través del desarrollo integral del niño.</b></p> <p>S6: <b>No.</b> Puesto que una escuela Montessori <b>implica que todos los estudiantes necesitan tener y manipular el material de forma simultánea consecuentemente,</b> las formas de valorar <b>este material van en relación a las estrategias de trabajo empleada</b> y la relación que tiene con el contenido.</p>

	<p>S7: La institución educativa si cuenta con el material didáctico necesario. Primero informa a los educandos que se debe cuidar el material, se debe elaborar una planificación para poder acudir a los diferentes ambientes de aprendizaje.</p> <p>S8: Nuestra escuela cuenta con rincones lúdicos y materiales didácticos necesarios en los cuales se desarrolla mejor sus enseñanza dentro del aula.</p> <p>S9: Nuestra escuelita cuenta con rincones lúdicos y material didáctico necesario que nos ayuda a fortalecer el aprendizaje dentro del aula.</p> <p>S10: Se cuenta con rincones lúdicos que nos permiten reforzar lo que impartimos dentro del aula ya que es mucho más fácil que los niños aprendan jugando.</p>
<p>12. ¿Cómo cree usted que debería ser la participación del personal docente en la motivación para que se cumpla el proceso de enseñanza – aprendizaje? y ¿Cómo sería su participación en los</p>	<p>S1: El rol del docente es muy importante pero no debe ser solo él, sino más bien es un trabajo compartido por la comunidad educativa.</p> <p>S2: La participación debe ser 100% entonces pues si nosotros estamos motivados, llevaremos y transmitiremos esa motivación al infante y el proceso de unión sería participando, aportando, dando ideas de cómo mejorar o como apoyar a la comunidad.</p> <p>S3: La participación debe ser activa, dinámica, enérgica, dar lo mejor de sí y entregar todo, actitud, conocimiento, guía para así lograr un aprendizaje adecuado.</p> <p>S4: El maestro debe ser una persona en primer lugar firme en sus metodologías pero muy paciente al tratar con sus alumnos, permisible y estar abierto a la comunicación con ellos.</p> <p>S5: El docente es el ente más importante en el proceso de enseñanza aprendizaje y que resulta el mediador entre el ambiente escolar y de cada. Para lo cual el docente debe ser un ente proactivo y que tome siempre la iniciativa.</p> <p>S6: Dentro de todo proceso de aprendizaje, es necesario motivar el interés del estudiante por aprender una temática, partiendo desde la realidad en que se desea evaluar el estudiante. El docente siempre debe de trabajar con los</p>

<p>procesos de unión con la comunidad?</p>	<p>estudiantes <b>un análisis de hechos y vivencias sociales</b>, e inducir actividades que impliquen su relación directa con esta.</p> <p>S7: En primer lugar, el docente debe tener una <b>planificación</b> de acuerdo a las áreas o <b>temas que va a enseñar</b>.</p> <p>S8: Realizando todas las mañanas al momento de entrar en sus aulas, <b>canciones</b> que les guste a los niños, dado <b>mensajes en los cuales se les haga sentir personas importantes</b>.</p> <p>S9: Se debería <b>motivar a los niños</b> todas las mañanas dando <b>a conocer la importancia de cada uno de ellos</b>, así participamos significativamente a que los niños se integren a una comunidad participativa.</p> <p>S10: <b>Una participación colaborativa, dedicada, dispuesta a ayudar</b> en todo lo que respecto a la institución con los <b>niños, docentes, padres de familia</b>.</p>
<p>13. ¿De qué manera se manifiesta la actitud colaborativa de cada uno de los docentes en los diferentes proyectos para lograr los objetivos trazados en la metodología Montessori?</p>	<p>S1: Considera de que la <b>actitud colaborativa</b> se la evidencia en el diario ejercicio de la labor docente.</p> <p>S2: Siendo <b>entes activos en todos los proyectos, capacitándonos</b> día a día en especial con esta metodología, pues es diferente.</p> <p>S3: De una manera <b>agradable y colaborativa</b>, siempre tratar de la manera adecuada y en que este dentro de sus <b>posibilidades ayudar</b>.</p> <p>S4: Estar dispuesto a seguir <b>preparándose diariamente</b> con nuevos conocimientos, <b>trabajando en conjunto con los directivos, aportar ideas y conocimientos nuevos</b>.</p> <p>S5: Se evidencia a través de la <b>buena voluntad</b> y la facilidad para <b>realizar las actividades afines a la escuela</b>.</p> <p>S6: Se manifiesta con el <b>compromiso y actuación responsable</b>, en el cumplimiento de estos.</p> <p>S7: Siendo parte de la institución educativa que interactúa dentro y fuera de la misma. Nuestra <b>actitud debe ser colaborativa</b> dentro <b>de los proyectos trazados por la institución</b> y de esa manera <b>lograr los objetivos</b>.</p> <p>S8: Siendo <b>colaboradores y participativos</b> dentro y fuera de la institución en lo cual se demuestra en los eventos demostrando colaboración con todos los docentes.</p>

	<p>S9: Siendo <b>participativo dentro y fuera de la institución</b> y esto se ve reflejado en cada uno de los eventos mostrando nuestra colaboración como personal docente.</p> <p>S10: En la <b>propuesta en cada proyecto de trabajo</b> reflejado en cada actividad con los niños.</p>
<p>14. ¿La institución educativa estimula la actuación docente para la generación de propuestas e ideas innovadoras dirigidas a la mejora de la calidad educativa? Si o No. ¿De qué manera debería valorarse el aporte de ideas innovadoras?</p>	<p>S1: En cierta medida, <b>se deben valorar siempre y cuando aporten con resultados visibles y cuantificables.</b></p> <p>S2: <b>Sí</b>, pues <b>presenta alternativas o sugerencias a los proyectos planteados</b>, y se <b>deben valorar al máximo</b> pues las ideas innovadoras aportan significativamente en el desarrollo de enseñanza aprendizaje.</p> <p>S3: <b>Sí. Un reconocimiento público, con una felicitación por escrito.</b></p> <p>S4: El personal creativo <b>debería ser estimulado con mejoras salariales, votos de confianza, reconocimientos.</b></p> <p>S5: La escuela está conformada por todos y hay cosas en las cuales <b>se debe tomar en cuenta su punto de vista y otros que no, ya que habrán ocasiones que algún docente tendrá excelentes ideas.</b></p> <p>S6: No.</p> <p>S7: El docente para mejorar la calidad de la educación <b>debe auto educarse</b> y de esa manera generará ideas innovadoras para ayudar al aprendizaje de los niños.</p> <p>S8: <b>No cuenta con una estimulación docente, se debería realizar observaciones</b> en los salones de clases, <b>en cómo se desempeña el docente</b> igual que se le da sus observaciones a los alumnos para que mañana lo hagan mejor que lo que hicieran ayer.</p> <p>S9: No <b>cuenta con una estimulación docente</b>, porque de esta manera debería realizar observaciones en el salón de clases, como se desempeña el docente y observar si posee ideas creativas y nuevas que ayude al aprendizaje de los niños.</p> <p>S10: <b>No es una parte.</b> Pero creo que <b>sería muy importante tener esta estimulación por parte de los directivos</b> porque esto te <b>motiva a crecer profesionalmente.</b></p>

<p>15. ¿Considera usted que se debe valorar la capacitación continua del docente para luego implementar en nuevos proyectos dentro de la institución para mejorar la calidad del servicio educativo? ¿Cómo y por qué?</p>	<p>S1: Se debe valorar con algún tipo de beneficio ya sea económico o de otra índole.</p> <p>S2: Si, si lo podría realizar, por medio de capacitaciones continuas en las que el docente pueda complementar cada día sus conocimientos, pues de esta forma se implementaría proyectos educativos con los conocimiento adquiridos.</p> <p>S3: La capacitación continua es muy importante ya que de esta manera el maestro estará listo para así generar ideas que ayuden a mejorar el servicio. Capacitaciones cada 3 meses, actividades que muestren como mejorar la calidad de la enseñanza.</p> <p>S4: Es importante la capacitación continua porque afianza los conocimientos del docente y crea nuevas metodologías para brindar su enseñanza a los alumnos.</p> <p>S5: Es de vital importancia que se dé importancia a la constante formación ya que esto le dará un punto de visto más amplio y por ende tendrá un criterio más formado.</p> <p>S6: La capacitación continua del docente es sumamente importante para obtener un mejor desempeño profesional durante su trabajo con los estudiantes, pues le dota de herramientas necesarias para actuar frente a diversas circunstancias del día a día.</p> <p>S7: Es importante la capacitación docente ya que se puede desconocer de algunos temas y con la capacitación se adquiere conocimientos y se puede generar ideas innovadoras y así crecer como docentes, institución y como comunidad.</p> <p>S8: Si es importante la capacitación del personal docente ya que de esta manera podemos implementar nuevos proyectos innovadores y de esa manera crecer como dicentes, institución y comunidad.</p> <p>S9: Si es muy importante la capacitación del personal docente ya que de esta manera podemos ir requiriendo más conocimientos e ideas innovadoras y así crecer como docentes, como institución y como comunidad.</p> <p>S10: Si muy importante capacitarse constantemente ya que esto ayuda a fortalecer nuestro aprendizaje y esto permite incrementar nuestra metodología para tener un aprendizaje significativo.</p>
---	---

#### Anexo 4. Resultados recategorizados del cuestionario de competencias docente según el Método Montessori

<p>La pregunta 1 ¿Conoce de la existencia de un instrumento de evaluación docente dentro de la institución? ¿Cómo se aplica el mismo?</p> <p>Respuesta: Si existe un instrumento para la evaluación docente en la institución. Lista de cotejo, observación de aula, criterios de desempeño, logro del niño.</p>
<p>La pregunta 2. ¿Cree usted que se debería valorar la labor que realiza el docente desde el método Montessori? ¿Por qué? ¿Cómo?</p> <p>Respuestas: Si. Porque ayuda a crear nuevas metodologías y materiales, por medio de la percepción del estudiante, promueve la preparación de actuación del docente y la interacción entre docente y estudiante, motiva al docente en su labor. Mediante horarios flexibles y apoyo institucional.</p>
<p>La pregunta 3. ¿Considera usted importante valorar las formas de comunicación del docente desde el perfil del método Montessori? ¿Por qué?</p> <p>Respuestas: Si es importante ya que crea una comunicación más directa y flexible entre el docente y el alumno y vínculos positivos con los educandos. Porque un docente debe ser innovador y su comunicación creativa y acertada; mantener un discurso de paz y autoaprendizaje; ambiente de comunicación para trabajar en equipo; diálogo entre alumno y docente; la buena comunicación ayuda a soluciones.</p>
<p>Pregunta 4. ¿Cómo considera usted que debería ser la presentación del docente según el perfil que exige el método Montessori? ¿Estaría usted dispuesto a asumirlo? ¿Por qué?</p> <p>Respuestas: Impecable, Activo, Dinámico, Firme, Flexible, Responsable, Exigente, Creativo, Innovador, Actualizado, Con valores. Si Estoy dispuesto a asumirlo porque es importante para realizar el trabajo docente</p>
<p>Pregunta 5. ¿Qué aspectos se deberían valorar en lo que respecta a las normas de respeto, cortesía y cooperativismo dentro de la comunidad educativa?</p> <p>Respuestas: El respeto, cortesía, cooperativismo, compromiso, amor hacia el alumno.</p>
<p>Pregunta 6. ¿Cuáles serían los criterios fundamentales según usted para comprobar que un docente se siente comprometido con la institución?</p>

Respuestas: Cumple con el ideario de la institución y del currículo, Fomenta ambientes sanos, planifica las clases, genera interés en los alumnos, responsabilidad y disposición con la institución educativa, estado de ánimo.

Pregunta 7. ¿Qué elementos correspondería valorar de su trabajo para certificar que el aprendizaje brindado en el aula sea significativo según la metodología Montessori?

Respuestas: El desarrollo de las competencias planteadas, utilizar material idóneo y actividades lúdicas, nivel de creatividad, generar el pensamiento crítico y reflexivo.

Pregunta 8. ¿Qué aspectos o criterios tendrían que tomarse en cuenta al evaluar a cada docente, respecto a las exigencias de aprendizaje a los niños según sus características de acuerdo a su edad?

Respuestas: Manejo teórico y práctico, nivel de conocimientos y métodos pedagógicos, actitud y empatía.

Pregunta 9. ¿Qué criterios considera que se deberían tomar en cuenta para valorar la organización que evidencie una consecuencia temática acorde al método Montessori?

Respuestas: Realidad del contexto educativo, edad cronológica y mental del niño, conocimientos previos, nivel de destrezas.

Pregunta 10. ¿Qué significa ser guía Montessori? Precise que aspectos debe cumplir de acuerdo a la Metodología Montessori.

Respuestas: Ser observador, guía y dar soporte a alumnos. Entrega y dedicación, conocer los temas, solucionar problemas, creatividad e innovación, aplicar estrategias, facilitar de experiencias.

Pregunta 11. ¿La institución educativa cuenta con el material didáctico necesario para el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje? Si – No. ¿Cómo considera que se debe valorar la utilización docente de este material?

Respuestas: El material didáctico no está completo al 100%.

Dependerá de la capacidad creativa del docente para llegar al aprendizaje significativo, llamativo, novedoso, creativo. El docente creativo debe utilizar material en cada clase y aprovechar al máximo los recursos que tiene a su disposición, uso adecuado del material se puede evidenciar a través del desarrollo integral del niño, rincones lúdicos, aprender jugando.

Pregunta 12. ¿Cómo cree usted que debería ser la participación del personal docente en la motivación para que se cumpla el proceso de enseñanza – aprendizaje? y ¿Cómo sería su participación en los procesos de unión con la comunidad?

Respuestas: Generando ideas innovadoras en la comunidad educativa. La participación deber ser dinámica, con metodología afianzada, comunicación con el estudiante, proactiva, resaltando el valor de cada estudiante.

Pregunta 13. ¿De qué manera se manifiesta la actitud colaborativa de cada uno de los docentes en los diferentes proyectos para lograr los objetivos trazados en la metodología Montessori?

Respuestas: Activos en los proyectos institucionales, ser agradables, colaborativos, dispuesto a seguir preparándose diariamente, aportar ideas y conocimientos nuevos, la buena voluntad, compromiso y actuación responsable.

Pregunta 14. ¿La institución educativa estimula la actuación docente para la generación de propuestas e ideas innovadoras dirigidas a la mejora de la calidad educativa? Si o No. ¿De qué manera debería valorarse el aporte de ideas innovadoras?

Respuestas: Ciertos docentes mencionaron que se estimula la actuación docente y otros mencionaron que no se estimula la actuación docente. Y valorarse con resultados visibles y cuantificables, aportar ideas innovadoras, reconocimiento público, votos de confianza y autoeducación

Pregunta 15. ¿Considera usted que se debe valorar la capacitación continua del docente para luego implementar en nuevos proyectos dentro de la institución para mejorar la calidad del servicio educativo? ¿Cómo y por qué?

Respuestas: Si se debe valorar la formación constante

Capacitación continua, actividades que muestren como mejorar la calidad de la enseñanza, capacitar con nuevas metodologías, fomentar proyectos innovadores.

Anexo 5. Base de datos: Competencias docentes

ID	1	8	10	12	13	15	17	18	20	30	31	32	35	37	38	41	42	43	44	45
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0
4	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1
11	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
12	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0
18	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
19	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
20	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1
25	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
26	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

ID	47	48	51	52	55	57	59	61	62	63	64	65	66	68	70	71	72	73	74
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
3	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1
5	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
7	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
8	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
9	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
12	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
13	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
17	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1
19	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
20	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
21	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
22	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
23	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
26	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
27	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0
29	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
30	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1

## Anexo 6. Estadístico de fiabilidad

### Estadísticos de fiabilidad

Variables	KR20	N de elementos
Competencias docentes	.959	39

### Estadísticos total-elemento

Ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
it1	11.93	58.409	.891	.954
it8	11.93	58.409	.891	.954
it10	12.00	60.276	.735	.955
it12	11.93	60.616	.465	.956
it13	11.90	60.783	.391	.957
it15	11.87	60.671	.379	.957
it17	12.00	60.276	.735	.955
it18	11.93	60.340	.517	.956
it20	11.73	58.823	.569	.956
it30	12.00	60.276	.735	.955
it31	12.00	60.276	.735	.955
it32	12.00	61.379	.451	.956
it35	12.00	61.379	.451	.956
it37	12.00	60.276	.735	.955
it38	12.00	61.379	.451	.956
it41	12.00	60.276	.735	.955
it42	12.00	61.379	.451	.956
it43	12.00	60.276	.735	.955
it44	11.33	60.368	.382	.957
it45	12.00	60.276	.735	.955
it47	11.93	58.409	.891	.954
it48	11.93	58.409	.891	.954

it51	11.30	60.217	.425	.957
it52	12.00	60.276	.735	.955
it55	11.93	58.409	.891	.954
it57	11.93	58.409	.891	.954
it59	12.00	61.379	.451	.956
it61	11.50	59.431	.457	.957
it62	11.43	59.702	.435	.957
it63	11.27	60.340	.432	.957
it64	11.20	60.579	.472	.956
it65	11.93	58.409	.891	.954
it66	11.93	58.409	.891	.954
it68	11.93	58.409	.891	.954
it70	11.13	61.637	.385	.956
it71	11.13	61.637	.385	.956
it72	11.13	61.637	.385	.956
it73	11.13	61.637	.385	.956
it74	11.20	60.579	.472	.956

---

Anexo 7. Matriz de validación del experto del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE

TÍTULO: "Estudio de las competencias docentes según el método Montessori: Propuesta de un instrumento para su evaluación en la Escuela de Educación Básica, Loja-2019"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		
				Si	No	Si	No	Si	No	
<b>COMETENCIAS DOCENTES SEGÚN EL MÉTODO MONTESSORI</b> según, Rodríguez, (2013) y Endara (2007). El Método Montessori es una técnica pedagógica que busca enfatizar en la importancia de libertad al momento del acceso de enseñanza y aprendizaje. Es un enfoque referente de vez la educación, intenta crear seres humanos	Del ser Es la parte del carácter del educador, todas las cosas consideradas y su actuación, donde se establece que, si el instructor puede percibir los componentes de su individuo, tendrá la opción de comprender y tratar con su actuación en la acción instructiva. El docente que trabaja con este método debe tener en mente que su ejemplo es vital en su forma de desdramatarse, y que gran parte de su labor es inspirar y dar constantemente buen ejemplo a sus estudiantes. Se suma en cuatro cuatro indicadores: Comunicación asertiva, presentación personal, relaciones interpersonales y compromiso (Sánchez-Tarazada,	Comunicación asertiva  Presentación personal  Relaciones interpersonales  Compromiso	¿Considera usted importante valorar las formas de comunicación del docente desde el perfil del método Montessori? ¿Por qué?	X		X		X		
			¿Como considera usted que debería ser la presentación del docente según el perfil que exige el método Montessori? ¿Estaría usted dispuesto a asumirlo? ¿Por qué?	X		X		X		
			¿Qué aspectos se deberían valorar en lo que respecta a las normas de respeto, cortésia y cooperativismo dentro de la comunidad educativa?	X		X		X		
			¿Cuáles serían los criterios fundamentales según usted para comprobar que un docente se siente	X		X		X		

eres con mente abierta y verdad de pensamiento al tomar decisiones, en el cual evidencia los aspectos principales que conforman las competencias del docente	2017) (Cassentino, 2005 citado en Mendoza, 2007).	Dominio de los temas	comprometido con la institución?				
evidencia los aspectos principales que conforman las competencias del docente la dimensión disciplinar (el saber), la competencia metodológica (El saber hacer), la competencia social (el saber estar) y la competencia personal (El saber ser); además, los sube- licar de manera coordinada diferentes contextos de su labor profesional	<b>Del saber</b> Es el aspecto cognitivo; el educador capacitado debe ser un facilitador del aprendizaje y guiar la adquisición de conocimientos de una forma progresiva mejorando el proceso de enseñanza- aprendizaje. En este apartado se toman en cuenta el dominio que tiene el docente sobre los temas que enseña, el conocimiento que posee de los periodos sensibles del estudiante y, por último, sobre el conocimiento que tiene en la secuencia temática de los conceptos. De esta manera se plantearon tres indicadores: dominio de los temas, conocimientos de los periodos sensibles en los niños y secuencia temática. De esta manera se plantean  los siguientes indicadores: dominio de los temas, conocimiento de los periodos sensibles en los niños y secuencia temática (Mendoza, 2007).	Conocimiento de los periodos sensibles en el niño	¿Qué aspectos o criterios tendrían que tomarse en cuenta al evaluar a cada docente, respecto a las exigencias de aprendizaje a los niños según sus características de acuerdo a su edad?	X	X	X	X
Saber hacer	Saber hacer las competencias	Secuencia temática	¿Qué criterios considera que se deberían tomar en cuenta para valorar la organización que evidencie una secuencia temática acorde al método Montessori?	X	X	X	X
Ser guía	Ser guía	Ser guía	¿Qué significa ser guía Montessori? Precise que aspectos debe cumplir de	X	X	X	X

<p>procedimentales y/o instrumentales. Dentro de esta categoría se establecieron los criterios de ser guía y la capacidad de manipular correctamente los ambientes preparados, propios del método Montessori (Cohen, 2000 referida en Mendoza, 2007).</p>		<p>Manipulación de los ambientes preparados</p>	<p>acuerdo a la Metodología Montessori</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p><b>Saber estar</b></p> <p>La enseñanza debe ser una actividad intrínsecamente social, evidencia que el profesor no desajusta su labor de manera aislada, sino que se ha de relacionar con diferentes miembros de la comunidad educativa (alumnado, familia, compañeros...) con los que debe establecer vínculos. Se buscó los siguientes criterios de proactividad, ser propositivo y creatividad (Cohen, 1990 citada en Mendoza, 2007).</p>	<p>Proactividad</p>	<p>¿Cómo cree usted que debería ser la participación del personal docente en la motivación para que se cumpla el proceso de enseñanza-aprendizaje? ¿y ¿Cómo sería su participación en los procesos de unión con la comunidad?</p>	<p>¿De qué manera se manifiesta la actitud colaborativa de cada uno de los docentes en los diferentes proyectos para lograr los objetivos trazados en la metodología Montessori?</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
	<p>Creatividad</p>	<p>¿La institución educativa estimula la actuación docente para la generación de propuestas e ideas innovadoras dirigidas a la mejora de la calidad educativa? Si o No. ¿De qué</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Competencias Docentes según el Método Montessori

**OBJETIVO:** Identificar las características de las competencias docentes según el método Montessori de la escuela de educación básica, Loja -2019.

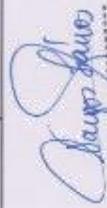
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Escuela de Educación Básica Particular Montessori

**APELLIDOS Y NOMBRES DE LA EVALUADORA:** VARGAS FARIAS ANA MELVA

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** DOCTORA

**VALORACIÓN:**

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	X		

  
Dra. Ana M. Vargas Fari  
Área de Investigación  
Docente

FIRMA DE LA EVALUADORA

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE**

**TÍTULO:** “Estudio de las competencias docentes según el método Montessori: Propuesta de un instrumento para su evaluación en la Escuela de Educación Básica, Loja-2019”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No					
<b>COMPETENCIAS DOCENTES SEGÚN EL MÉTODO MONTESSORI</b> Según, Rodríguez, (2013) y Mendoza (2007), El Método Montessori es una técnica pedagógica que busca enfatizar en la importancia de la libertad al momento del proceso de enseñanza aprendizaje. Es un enfoque diferente de ver	<b>Del ser</b> Es la parte del carácter del educador, todas las cosas consideradas y su actuación, donde se establece que, si el instructor puede percibir los componentes de su individuo, tendrá la opción de comprender y tratar con su actuación en tu acción instructora. El docente que trabaja con este método debe tener en mente que su ejemplo es vital en su forma de desempeñarse, y que gran parte de su labor es impartir y dar constantemente buen ejemplo a sus estudiantes. Se toma en cuenta cuatro indicadores: Comunicación asertiva, presentación personal, relaciones interpersonales y compromiso (Sánchez-	Comunicación asertiva  Presentación personal  Relaciones interpersonales  Compromiso	¿Considera usted importante valorar las formas de comunicación del docente desde el perfil del método Montessori? ¿Por qué?  ¿Cómo considera usted que debería ser la presentación del docente según el perfil que exige el método Montessori? ¿Estaría usted dispuesto a asumirlo? ¿Por qué?  ¿Qué aspectos se deberían valorar en lo que respecta a las normas de respeto, cortesía y cooperativismo dentro de la comunidad educativa?  ¿Cuáles serían los criterios fundamentales según usted para comprobar que un docente se siente comprometido con la institución?	X		X		X		X						

<p>La educación, intenta crear seres humanos libres con mente abierta y libertad de pensamiento al tomar decisiones, en el cual se evidencia los aspectos principales que conforman las competencias del docente en la dimensión disciplinar (El saber), la competencia metodológica (El saber hacer), la competencia social (El saber estar) y la competencia personal (El saber ser); además, las sabe aplicar de manera coordinada en diferentes contextos de su vida profesional</p>	<p>Tarazada, 2017) (Cossentino, 2005 citado en Mendoza, 2007).</p> <p><b>Del saber</b></p> <p>Es el aspecto cognitivo, el educador capacitado debe ser un facilitador del aprendizaje y guiar la adquisición de conocimientos de una forma progresiva mejorando el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este apartado se toma en cuenta el dominio que tiene el docente sobre los temas que enseña, el conocimiento que posee de los periodos sensibles del estudiante y, por último, sobre el conocimiento que tiene en la secuencia temática de los conceptos. De esta manera se plantean tres indicadores: dominio de los temas, conocimientos de los periodos sensibles en los niños y secuencia temática. De esta manera se plantean los siguientes indicadores: dominio de los temas, conocimiento de los periodos sensibles en los niños y secuencia temática (Mendoza, 2007).</p>	<p>¿Qué elementos correspondería valorar de su trabajo para certificar que el aprendizaje brindado en el aula sea significativo según la metodología Montessori?</p>	<p>¿Qué aspectos o criterios tendrían que tomarse en cuenta al evaluar a cada docente, respecto a las exigencias de aprendizaje a los niños según sus características de acuerdo a su edad?</p>	<p>¿Qué criterios considera que se deberían tomar en cuenta para valorar la organización que evidencie una secuencia temática acorde al método Montessori?</p>	<p>¿Qué significa ser guía Montessori? Precise que aspectos debe cumplir de acuerdo a la Metodología Montessori</p>	<p>Dominio de los temas</p>	<p>Conocimiento de los periodos sensibles en el niño</p>	<p>Secuencia temática</p>											
		<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>				<p>✓</p>							
		<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>				<p>✓</p>							
		<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>				<p>✓</p>							
		<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>				<p>✓</p>							
	<p><b>Saber hacer</b></p> <p>Son las competencias procedimentales y/o</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>				<p>✓</p>							

	<p>instrumentales. Dentro de esta categoría se establecieron los criterios de ser guía y la capacidad de manipular correctamente los ambientes preparados, propios del método Montessori (Cohen, 2000 referida en Mendoza, 2007).</p>	<p>Manipulación de los ambientes preparados</p>	<p>¿La Institución educativa cuenta con el material didáctico necesario para el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje? Si – No. ¿Cómo considera que se debe valorar la utilización del docente de este material?</p>	X	X	X	X	X	X	X		
<p><b>Saber estar</b></p> <p>La enseñanza debe ser una actividad intrínsecamente social, evidencia que el profesor no desempeña su labor de manera aislada, sino que se ha de relacionar con diferentes miembros de la comunidad educativa (alumnado, familia, compañeros...) con los que debe establecer vínculos. Se bosquejó los siguientes criterios de proactividad, ser propositivo y creatividad. (Cohen, 1990 citado en Mendoza, 2007).</p>	<p>Proactividad</p>	<p>¿Cómo cree usted que debería ser la participación del personal docente en la motivación para que se cumpla el proceso de enseñanza-aprendizaje? y ¿Cómo sería su participación en los procesos de unión con la comunidad?</p> <p>¿De qué manera se manifiesta la actitud colaborativa de cada uno de los docentes en los diferentes proyectos para lograr los objetivos trazados en la metodología Montessori?</p>	X	X	X	X	X	X	X			
	<p>Creatividad</p>	<p>¿La institución educativa estimula la actuación docente para la generación de propuestas e ideas innovadoras dirigidas a la mejora de la calidad educativa? Si o No. ¿De qué manera debería valorarse el aporte de ideas innovadoras?</p>	X	X	X	X	X	X	X			

	Ser propositivo	¿Considera usted que se debe valorar la capacitación continua del docente para luego implementar en nuevos proyectos dentro de la institución para mejorar la calidad del servicio educativo? ¿Cómo y por qué?	X		X		X		X			
--	-----------------	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--	--

  
 Dr. Mario N. Briones Mendo  
 DOC. INVESTIGACIÓN

EPG UVC - PIURA

**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Competencias Docentes según el Método Montessori

**OBJETIVO:** Identificar las características de las competencias docentes según el método Montessori de la escuela de educación básica, Loja -2019.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Escuela de Educación Básica Particular Montessori

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Briones Mendoza Mario Napoleón

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Educación

**VALORACIÓN:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

  
Dr. Mario X. Briones Mendoza  
DDC. INVESTIGACION

**FIRMA DE LA EVALUADORA**

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE

TÍTULO: "Estudio de las competencias docentes según el método Montessori. Propuesta de un instrumento para su evaluación en la Escuela de Educación Básica, Loja-2019"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Si	No				
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No						
<b>COMPETENCIAS DOCENTES SEGÚN EL MÉTODO MONTESSORI</b> Según, Rodríguez, (2013) y Mendoza (2007), El Método Montessori es una técnica pedagógica que busca enfatizar en la importancia de la libertad al momento del proceso de enseñanza aprendizaje. Es un enfoque diferente de ver	<b>Del ser.</b> Es la parte del carácter del educador, todas las cosas consideradas y su actuación, donde se establece que, si el instructor puede percibir los componentes de su individuo, tendrá la opción de comprender y tratar con su actuación en la acción instructora. El docente que trabaja con este método debe tener en mente que su ejemplo es vital en su forma de desempeñarse, y que gran parte de su labor es impartir y dar constantemente buen ejemplo a sus estudiantes. Se toma en cuenta cuatro indicadores: Comunicación asertiva, presentación personal, relaciones interpersonales y compromiso	Comunicación asertiva  Presentación personal  Relaciones interpersonales  Compromiso	¿Considera usted importante valorar las formas de comunicación del docente desde el perfil del método Montessori? ¿Por qué?  ¿Cómo considera usted que debería ser la presentación del docente según el perfil que exige el método Montessori? ¿Estaría usted dispuesto a asumirlo? ¿Por qué?  ¿Qué aspectos se deberían valorar en lo que respecta a las normas de respeto, cortesía y cooperativismo dentro de la comunidad educativa?  ¿Cuáles serían los criterios fundamentales según usted para comprobar que un docente se siente comprometido con la institución?	X		X		X		X							
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X		X			
				X		X		X		X		X		X			

<p>la educación, inicia crear seres humanos libres con mente abierta y libertad de pensamiento al tomar decisiones, en el cual se evidencia los aspectos principales que conforman las competencias del docente en la dimensión disciplinar (El saber), la competencia metodológica (El saber hacer), la competencia social (El saber estar) y la competencia personal (El saber ser); además, las sabe aplicar de manera coordinada en diferentes contextos de su vida profesional</p>	<p>Tarazuela, 2017) (Cuscatino, 2005 citado en Mendoza, 2007).</p> <p><b>Del saber</b></p> <p>Es el aspecto cognitivo, el educador capacitado debe ser un facilitador del aprendizaje y guiar la adquisición de conocimientos de una forma progresiva mejorando el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este apartado se toma en cuenta el dominio que tiene el docente sobre los temas que enseña, el conocimiento que posee de los periodos sensibles del estudiante y, por último, sobre el conocimiento que tiene en la secuencia temática de los conceptos. De esta manera se plantean tres indicadores: dominio de los temas, conocimientos de los periodos sensibles en los niños y secuencia temática. De esta manera se plantean los siguientes indicadores: dominio de los temas, conocimiento de los periodos sensibles en los niños y secuencia temática (Mendoza, 2007).</p>	<p>Dominio de los temas</p> <p>Conocimiento de los periodos sensibles en el niño</p> <p>Secuencia temática</p>	<p>¿Qué elementos correspondería valorar de su trabajo para certificar que el aprendizaje brindado en el aula sea significativo según la metodología Montessori?</p> <p>¿Qué aspectos o criterios tendrían que tomarse en cuenta al evaluar a cada docente, respecto a las exigencias de aprendizaje a los niños según sus características de acuerdo a su edad?</p> <p>¿Qué criterios considera que se deberían tomar en cuenta para valorar la organización que evidencie una secuencia temática acorde al étodo Montessori?</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>
<p>Son las competencias procedimentales y/o</p>	<p><b>Saber hacer</b></p>	<p>Ser guía</p>	<p>¿Qué significa ser guía Montessori? Precise que aspectos debe cumplir de acuerdo a la Metodología Montessori</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>

	<p>instrumentales: Dentro de esta categoría se establecieron los criterios de ser guía y la capacidad de manipular correctamente los ambientes preparados, propiamente del método Montessori (Cohen, 2000 referida en Mendonza, 2007).</p>	<p>Manipulación de los ambientes preparados</p>	<p>¿La Institución educativa cuenta con el material didáctico necesario para el desarrollo de la enseñanza –aprendizaje? Si – No. ¿Cómo considera que se debe valorar la utilización del docente de este material?</p>	X	X	X	X	X	
<p><b>Saber estar</b> La enseñanza debe ser una actividad intrínsecamente social, evidencia que el profesor no desempeña su labor de manera aislada, sino que se ha de relacionar con diferentes miembros de la comunidad educativa (alumnos, familia, compañeros...) con los que debe establecer vínculos. Se bosquejó los siguientes criterios de proactividad, ser propositivo y creatividad (Cohen, 1990 citado en Merloboz, 2007).</p>	<p>Proactividad</p>	<p>¿Cómo cree usted que debería ser la participación del personal docente en la motivación para que se cumpla el proceso de enseñanza-aprendizaje? y ¿Cómo sería su participación en los procesos de unión con la comunidad?</p>	X	X	X	X	X		
	<p>Creatividad</p>	<p>¿La institución educativa estimula la actuación docente para la generación de propuestas e ideas innovadoras dirigidas a la mejora de la calidad educativa? Si o No. ¿De qué manera debería valorarse el aporte de ideas innovadoras?</p>	X	X	X	X	X		

	Ser propositivo	¿Considera usted que se debe valorar la capacitación continua del docente para luego implementar en nuevos proyectos dentro de la institución para mejorar la calidad del servicio educativo? ¿Cómo y por qué?	X	X	X	X	
--	-----------------	--	---	---	---	---	--

*[Handwritten signature]*

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Competencias Docentes según el Método Montessori

**OBJETIVO:** Identificar las características de las competencias docentes según el método Montessori de la escuela de educación básica, Loja -2019.

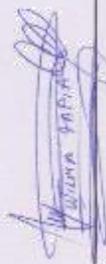
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Escuela de Educación Básica Particular Montessori

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A):** Tapia Chiriboga Wilma Fabiola

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Educación

**VALORACIÓN:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

  
WILMA TAPIA

FIRMA DE LA EVALUADORA



ANEXO

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE

TÍTULO: "Estudio de las competencias docentes según el método Montessori: Propuesta de un instrumento para su evaluación en la Escuela de Educación Básica, Loja-2019".

AUTOR: Cueva Castillo, Rafael Vicente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Si	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
COMPETENCIAS DOCENTES SEGÚN EL MÉTODO MONTESSORI	DEL SER	Comunicación asertiva	¿Cuando se dirige a los demás, lo hace de una manera respetuosa?	X		X		X		X		X				
			¿El docente promueve una comunicación democrática durante los trabajos en equipo?	X		X		X		X		X				
	Presentación personal	¿Utiliza el uniforme de acuerdo con las normas establecidas de la institución?	X		X		X		X		X		X			
		¿La presentación del docente demuestra adecuadas normas de higiene?	X		X		X		X		X		X			
	Relaciones interpersonales	¿Promueve en los estudiantes un ambiente de aceptación?	X		X		X		X		X		X			
		¿El/la docente cuida que sus relaciones interpersonales sean siempre respetuosas?	X		X		X		X		X		X			
			¿Durante las clases, el docente toma en consideración la opinión de los estudiantes?	X		X		X		X		X				
			¿En el aula, se aprecia una adecuada interacción entre el docente y los estudiantes?	X		X		X		X		X				







**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario De Competencias Docentes Según El Método Montessori".

**OBJETIVO:** Evaluar el grado de competencia docente y sus dimensiones

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación básica que trabajan con la metodología Montessori

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** VARGAS FARIAS ANA MELVA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTORA EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	



**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR**

.....  
Dra. Ana M. Vargas Fari  
Área de Investigación  
Docente

ANEXO

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE

TÍTULO: "Estudio de las competencias docentes según el método Montessori: Propuesta de un instrumento para su evaluación en la Escuela de Educación Básica, Loja-2019".

AUTOR: Cueva Castillo, Rafael Vicente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				S	Z	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta.			
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
COMPETENCIAS DOCENTES SEGÚN EL MÉTODO MONTESSORI	DEL SER	Comunicación asertiva	¿Cuándo se dirige a los demás, lo hace de una manera respetuosa?	X		X		X		X		X			
				¿El docente promueve una comunicación democrática durante los trabajos en equipo?	X		X		X		X		X		
		Presentación personal	¿Utiliza el uniforme de acuerdo con las normas establecidas de la institución?	X		X		X		X		X			
			¿La presentación del docente demuestra adecuadas normas de higiene?	X		X		X		X		X			
Relaciones interpersonales	¿Promueve en los estudiantes un ambiente de aceptación?	X		X		X		X		X					
	¿El/la docente cuida que sus relaciones interpersonales sean siempre respetuosas?	X		X		X		X		X					
			¿Durante las clases, el docente toma en consideración la opinión de los estudiantes?	X		X		X		X		X			
			¿En el aula, se aprecia una adecuada interacción entre el docente y los estudiantes?	X		X		X		X		X			

		DEL SABER									
Compromiso	¿Cumple con eficiencia las responsabilidades delegadas?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Dominio de los temas	¿Posee los conocimientos necesarios respecto a uso de materiales que plantea la institución educativa?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	¿Utiliza materiales idóneos para el logro del aprendizaje significativo?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	¿Propone el desarrollo del pensamiento crítico en los niños?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Conocimiento de los periodos sensibles en el niño	¿Propone actividades basadas en los intereses de los estudiantes, según la edad?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	¿Organiza su actividad docente de acuerdo con ritmos de aprendizajes?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	¿Tiene una actitud empática con sus educandos ante las dificultades que presenten estos?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Secuencia Temática	¿Cumple con una programación de contenidos para los temas expuestos en clase?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	¿Imparte una secuencia lógica a los contenidos?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	¿Sus clases demuestran una relación con la planificación previamente establecida?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	¿Realiza la constatación de conocimientos previos al iniciar su clase?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	¿Aplica en su sesiones de clase la metodología Montessori?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
DEL SABER HACER	¿Lidera a su grupo de estudiantes para alcanzar las metas trazadas en la planificación?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	¿Mantiene un ambiente favorable para que se desarrolle con normalidad el proceso de enseñanza-aprendizaje?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	¿Ofrece la libertad suficiente al estudiante en el desarrollo de clases?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X





**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de competencias docentes según El Método Montessori".

**OBJETIVO:** Evaluar el grado de competencia docente y sus dimensiones

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación básica que trabajan con la metodología Montessori

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

Dr. Mario N. Briones Mendón  
DOC. INVESTIGACIÓN  
170046-PIURA

**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE**

**TÍTULO:** “Estudio de las competencias docentes según el método Montessori: Propuesta de un instrumento para su evaluación en la Escuela de Educación Básica, Loja-2019”.

**AUTOR:** Cueva Castillo, Rafael Vicente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				5	6	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
COMPETENCIAS DOCENTES SEGÚN EL MÉTODO MONTESSORI	DEL SER	Comunicación asertiva	¿Cuándo se dirige a los demás, lo hace de una manera respetuosa?	X		X		X		X		X				
			¿El docente promueve una comunicación democrática durante los trabajos en equipo?	X		X		X		X		X				
	Relaciones interpersonales	¿Utiliza el uniforme de acuerdo con las normas establecidas de la institución?	X		X		X		X		X		X			
		¿La presentación del docente demuestra adecuadas normas de higiene?	X		X		X		X		X		X			
	Relaciones interpersonales	¿Promueve en los estudiantes un ambiente de aceptación?	X		X		X		X		X		X			
		¿El/la docente cuida que sus relaciones interpersonales sean siempre respetuosas?	X		X		X		X		X		X			









**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario De Competencias Docentes Según El Método Montessori".

**OBJETIVO:** Evaluar el grado de competencia docente y sus dimensiones

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación básica que trabajan con la metodología Montessori

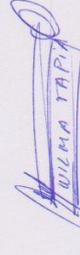
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Tapia Chiriboga Wilma Fabiola

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Educación

**VALORACIÓN:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X



  
WILMA TAPIA

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

## WILMA TAPIA CHIRIBOGA



Panamericana Norte y el Arenal  
Casales de Buenaventura  
Etapa 2 casa 169  
3478-233 0983372794  
Wilma.tapia.chiriboga@gmail.com

“TU ERES LA POSIBILIDAD DE CREAR LO QUE PARA CUALQUIER OTRO SER HUMANO SERÍA IMPOSIBLE”

La educación permite crear entornos de aprendizaje versátiles que satisfagan a las nuevas generaciones, con una adecuada implementación tecnológica los ambientes educativos desarrollan un nuevo enfoque. Por ello, como docente comprometida con la educación me actualizo constantemente y me involucro con la realidad social y educativa de la comunidad de mi trabajo, creando nuevas formas de comunicación que engloben las individualidades y respeten las características que nos hacen únicos. Fortalecer la autoestima y valorar al ser humano en todos sus contextos.

---

## Aptitudes

- Manejo de herramientas tecnológicas.
- Responsable y proactiva en el trabajo grupal con otros docentes y en el aula.
- Trabajo con padres de familia.
- Facilidad de expresión.
- Motivadora
- Facilidad de palabra
- Vocación
- Cooperativa en el espacio de trabajo.
- Empática con capacidad de animar y motivar a los/as estudiantes.
- Capacidad de análisis de situaciones enseñanza-aprendizaje.
- Trabajo en equipo.
- Medidora de conflictos
- Empoderamiento

---

## Actividades académicas

- Psicóloga
- Tallerista
- Docente en Lengua A: Literatura Bachillerato Internacional
- Coordinadora de proyectos
- Coordinadora del Departamento de Filología y Literatura
- Coordinadora del Departamento de Consejería estudiantil
- Terapeuta de apoyo problemas de aprendizaje
- Terapeuta familiar
- Terapis de apoyo a problemas vulnerables como adicciones, diferentes tipos de conductas sexuales.
- Gimnasia mental

---

## Formación

Primaria: Escuela Niño Jesús de Praga

Secundaria: Colegio María Angélica Idrobo

Superior: Instituto Pedagógico Manuela Cañizares  
(Maestra primaria)

Universidad Central del Ecuador  
(Licenciada en Literatura y castellano)

Universidad Central del Ecuador  
(Licenciada en Psicología Educativa y Orientación  
Vocacional)

Universidad Central del Ecuador  
(Doctora en Psicología Clínica Psicorrehabilitación y Educación Especial)

Universidad Andina simón Bolívar  
Post grado Gerencia Educativa  
Post grado Estrategias de Aprendizaje  
Post grado Desarrollo del pensamiento y creatividad

Corporación HISS – escuela de entrenadores  
Coaching transformacional

Doctorado en Educación - UNIR

---

## Experiencia

- Facilitadora de Talleres de desarrollo personal
- Motivadora magistral: autoestima, inteligencia emocional, liderazgo, sexualidad
- Talleres de coaching transformacional, empoderamiento, trabajo en equipo, PNL (programación neurolingüística) comunicación efectiva, lenguaje empoderarte.
- Terapeuta familiar, recuperación y tratamiento a personas con problemas de consumo de estupefacientes, tratamiento a personas que tienen diferentes tipos de conductas sexuales
- Seudo-hipnosis tratamiento generacional
- Psicóloga vocacional y clínica
- Orientación vocacional, profesional psicológica clínica: problemas de aprendizaje.
- Colegio Nacional Eloy Alfaro. inspectora de 9nos años sección vespertina y psicóloga de la sección nocturna.
- Colegio Mena del Hierro (Directora)
- Docente de Literatura y castellano, colegio nuestra señora del rosario (5 años)
- colegio James Williams, docente de lengua y literatura (3 años)
- Colegio Liceo Alejandro Magno docente de lengua y literatura (3 años)
- Unidad Educativa Atenas School psicóloga, coordinadora de consejería estudiantil, maestra de Lengua y literatura, maestra de desarrollo vocacional y psicología social (9 años)
- Unidad Educativa Experimental FAE n°. 1 (2 años) Docente de Lengua y Literatura
- COTAC. profesora de literatura
- Colegio Municipal Calderón psicóloga matutina y CBA.
- Colegio Internacional SEK Ecuador Quito. Docente de Lengua A: Literatura. Coordinadora del Departamento de Filología y Literatura.
- Tallerista de PNL y trabajo en equipo diferentes colegios y empresas.
- Supervisora de monografías del Colegio Internacional SEK
- Tallerista de ensayos BI para examinación externa, así como de prueba 1 y prueba 2.

## **CURSOS REALIZADOS**

- DISEÑO CURRICULAR POR DESTREZA: CORP.PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y CONSULTORÍA.
- ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO CURRICULAR: INSTITUTO DE CAPACITACIÓN MUNICIPAL
- AUDIOLOGÍA Y MECANISMOS DEL LENGUAJE EN EL NIÑO DEFICIENTE AUDITIVO: MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.
- SEMINARIO INTERNACIONAL DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL: UNIVERSIDAD DE MARYLAND-USA Y UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL.
- CALIDAD EN LA EDUCACIÓN: INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA PEQUEÑA INDUSTRIA.
- DESARROLLO PERSONAL: CORPORACIÓN DE CAPACITACIÓN FORMACIÓN Y DESARROLLO.
- DESARROLLO DE DESTREZAS COGNITIVAS: CAPACITATE
- INTELIGENCIA EMOCIONAL: CAPACITATE
- INTERCAMBIO PEDAGÓGICO: OXFORD UNIVERSITY PRESS E INSTITUTO PEDAGÓGICO MANUELA CAÑIZARES.
- TALLER DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL CON PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA: UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS.
- SEMINARIO TALLER EL ESTUDIANTE COMO EL CENTRO DEL QUEHACER EDUCATIVO.: UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS
- CURSO EVALUACIÓN EDUCATIVA (UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR)
- RESPONSABILIDAD SOCIAL DESDE LA PERSONA HACIA EL ENTORNO: UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS
- PNL / MODELOS COMUNICACIONALES: FUNDACIÓN DEL PAZ
- EL ALCOHOL, UN FACTOR DE RIESGO – COMO INTERVENIR EN EL SISTEMA EDUCATIVO: DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN Y CULTURA DE PICHINCHA.
- TERCER ENCUENTRO DE ORIENTADORES VOCACIONALES PARA LA ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL: UNIVERSIDAD OG MANDINO.
- POTENCIANDO EDUCADORES CON PROGRAMACIÓN NEURO – LINGÜÍSTICA: FUNDACIÓN EDUCATIVA DEL VALLE.
- RELACIONES HUMANAS Y LIDERAZGO: SECAP
- DISEÑO CURRICULAR POR DESTREZAS: CORPORACIÓN DE CAPACITACIÓN FORMACIÓN Y DESARROLLO.
- ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE: PRIMERO SEGUNDO Y TERCER MODULOS UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
- DESARROLLO VOCACIONAL: UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
- DESARROLLO DEL PENSAMIENTO: UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
- PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE: INSTITUTO DE CAPACITACIÓN MUNICIPAL.
- TALLERES DE BACHILLERATO INTERNACIONAL EN MONOGRAFÍAS Y ENSAYOS.

## **REFERENCIAS PERSONALES**

- |                                     |      |                  |            |
|-------------------------------------|------|------------------|------------|
| ➤ COTAC                             | Ing. | Fausto Morillo   | 0995022492 |
| ➤ Centro médico Hermano Miguel      | Dr   | Eduardo Lima     | 0991464401 |
| ➤ Mundo Feliz                       | Lic. | Magdalena López  | 03303093   |
| ➤ Docente Central del Ecuador       | MSc  | Fausto Velásquez | 0992809317 |
| ➤ Colegio Internacional SEK ecuador | MSc  | Edwin Calán      | 0997035916 |

Anexo 8. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo	Variable	Definición Conceptual	Metodología
<p>¿Qué características presentan las competencias docentes según el método Montessori que debe contener un instrumento para su evaluación en la Escuela de Educación Básica, Loja-2019?</p>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo general</b></p> <p>Analizar las competencias docentes según el método Montessori para diseñar y validar la propuesta de un instrumento para su evaluación de la escuela de educación básica, Loja -2019.</p> <p style="text-align: center;"><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Identificar las características de las competencias del docente según el método Montessori en su dimensión del Ser, Saber, Saber hacer y Saber estar.</p> <p>Diseñar el instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar.</p> <p>Validar el instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variable</b></p> <p>Competencia Docente según el método Montessori</p> <p style="text-align: center;"><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ser</li> <li>▪ Del saber</li> <li>▪ Saber hacer</li> <li>▪ Saber estar</li> </ul>	<p>Según, Rodríguez (2013) y Mendoza (2017), El Método Montessori es una técnica pedagógica que busca enfatizar en la importancia de la libertad al momento del proceso de enseñanza aprendizaje. Es un enfoque diferente de ver la educación, intenta crear seres humanos libres con mente abierta y libertad de pensamiento al tomar decisiones, en el</p>	<p>Tipo: Exploratoria, descriptiva y propositiva. Diseño: No experimental y transversal</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>Población</b></p> <p>La población censal son 30 docentes de la Escuela de Educación Básica de la ciudad de Loja.</p>

	<p>del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar, mediante el coeficiente de correlación ítem - test.</p> <p>Determinar la confiabilidad del instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar mediante el método de Kuder Richardson (KR20).</p> <p>Determinar la confiabilidad del instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar mediante el método de Dos mitades partidas de Spearman Brown.</p> <p>Elaborar los baremos del instrumento de evaluación de las competencias docentes en sus dimensiones del Ser, saber, Saber hacer, Saber estar.</p>		<p>cual se evidencia los aspectos principales que conforman las competencias del docente en la dimensión disciplinar (El saber), la competencia metodológica (El saber hacer), la competencia social (El saber estar) y la competencia personal (El saber ser); además, las sabe aplicar de manera coordinada en diferentes contextos de su vida profesional.</p>	
--	---	--	---	--

## Anexo 9. Solicitud de autorización de estudio



*Educamos con Amor y Respeto  
Educamos para la vida*

### AUTORIZACIÓN

Gabriela Mora, Directora de la Escuela de Educación Básica Particular "Montessori", suscribe;

Autoriza:

Al Sr. Rafael Vicente Cueva Castillo, estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" de Piura, para realizar su trabajo de investigación titulado: Estudio de las competencias docentes según el método Montessori. Propuesta de un instrumento para su evaluación en la Escuela de Educación Básica, Loja-2019, el mismo que estará dirigido a evaluar a los docentes de la institución.

Se expide la presente a fin de que el estudiante antes mencionado se le brinde las facilidades necesarias. Además, haga uso del presente documento como el crea correspondiente.



Loja, 11 de noviembre del 2019

Gabriela Mora  
Directora de la Escuela de Educación Básica Particular "Montessori"

## Anexo 10. Fotografías

