



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICA**

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de bachillerato. Estudio realizado en el centro educativo YOUNG LIVING ACADEMY de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el año lectivo 2013-2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Suárez Murillo, Manuel Alejandro

DIRECTOR: Merino Cabezas, Susana Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**Magister****Susana Merino Cabezas****DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de Bachillerato. Estudio realizado en el centro educativo YOUNG LIVING ACADEMY de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el año lectivo 2013-2014, realizado por Suárez Murillo Manuel Alejandro ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, noviembre 12 del 2014

f)

Tutor del trabajo de fin de titulación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Suárez Murillo Manuel Alejandro declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de Bachillerato. Estudio realizado en el centro educativo YOUNG LIVING ACADEMY de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Mgs. Susana Merino Cabezas directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F:.....

Autor: Suárez Murillo Manuel Alejandro

Cédula: 090755948-8

DEDICATORIA

Quisiera dedicar la presente Investigación

A mi esposa: Silvia Mónica Estrada León, por su eterna paciencia y amor que me han dado las fuerzas necesarias para poder culminar este trabajo.

A mis hijos: Samuel Elías y Saray Elissa por el amor que les tengo.

A mis padres: Alejandro Hipólito Suarez González quien partió a la presencia del Señor y Benedicta Pompeya Murillo Conde por su apoyo y confianza constante.

A mis hermanos: Fidel Humberto, Sylvia María, Freddy David, Fulvio Gustavo, Miriam Leticia, y Angélica María, por su inmenso cariño y respeto a mis decisiones.

Manuel Alejandro Suárez Murillo

AGRADECIMIENTO

Quisiera agradecer Dios mi eterno refugio y fuente de sabiduría,
a la Universidad Técnica Particular de Loja por haberme brindado
la oportunidad de ser parte del estudiantado y culminar mi carrera
como Licenciado en Ciencias de la Educación.

A la Mgs. Susana Merino Cabezas Directora de este Trabajo de Investigación
por su valiosa colaboración y ayuda en la realización del mismo.

Manuel Alejandro Suárez Murillo

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
 CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	 6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	13
1.1.2.5. Organización institucional.....	14
1.1.2.6. Políticas educativas.....	15
1.1.3. Características del desempeño docente.....	15
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	17
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	17
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	19
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	20
1.2. Gestión educativa.....	21
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	21
1.2.2. Características de la gestión.....	23
1.2.3. Tipos de gestión.....	23
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	27
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	30
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	32
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	38
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	39
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	40

1.3.1. Definiciones de estrategias.....	40
1.3.2. Tipos de estrategias.....	41
1.3.2.1. En la gestión legal.....	41
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	43
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	45
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	47
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	49
2.1. Diseño de investigación.....	50
2.2. Contexto.....	51
2.3. Participantes.....	52
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	53
2.4.1. Métodos.....	53
2.4.2. Técnicas.....	54
2.4.3. Instrumentos.....	56
2.5. Recursos.....	57
2.5.1. Talento Humano.....	57
2.5.2. Institucionales.....	57
2.5.3. Materiales.....	57
2.5.4. Económicos.....	58
2.6. Procedimiento.....	58
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	60
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	61
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	61
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	63
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	64
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	65
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	65
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	67
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	69
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	70
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	70

3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	71
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	72
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	74
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	75
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	75
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	77
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	79
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	81
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	82
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	84
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	86
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	87

3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	87
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	90
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	92
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	94
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	95
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	97
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	97
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	99
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	101
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	103
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	104
CONCLUSIONES.	107
RECOMENDACIONES.....	109
BIBLIOGRAFIA.....	111
PROPUESTA.....	117
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, tema muy discutido por parte de muchos autores de manuscritos durante diferentes épocas de nuestra sociedad, y es el objetivo de esta investigación; pero tratar de determinar el mismo en diferentes ámbitos como el legal, del aprendizaje, de planificación institucional y curricular, gestión de liderazgo y comunicación; dirige realizar esta investigación a una institución educativa de la región Costa del Ecuador.

La Unidad Educativa “Young Living Academy”; recinto Chongoncito, parroquia Chongón, provincia del Guayas fue la elegida en una muestra estudiantes de Primero de Bachillerato y 5 docentes. Investigación de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, lográndose identificar el problema; la gestión del aprendizaje. Durante la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, que en los niveles de frecuencia, importancia y de conocimiento docente, muestran las puntuaciones más bajas en relación a los otros ámbitos, analizando los resultados las estrategias prácticas pedagógicas no innovadas que no permiten mejorar el proceso de enseñanza a los estudiantes, lo que nos invita a proponer mejorar el proceso didáctico pedagógico para alcanzar los requerimientos exigidos por el MINEDUC.

Palabras claves: Desempeño, proceso, didáctico, pedagógico, enseñanza, aprendizaje.

ABSTRACT

The educational acting in the process of teaching learning, topic very discussed on the part of many authors of manuscripts during different times of our society, and it is the objective of this investigation; but to try to determine the same one in different environments like the legal one, of the learning, of institutional and curricular planning, administration of leadership and communication; he directs to carry out this investigation to an educational institution of the region Costa of the Ecuador.

The Educational Unit Young Living Academy"; enclosure Chongoncito, parish Chongón, county of the Guayas was the elect in a sample students of First of High school and 5 educational. Investigation of quantitative, exploratory and descriptive type, achieving you to identify the problem; the administration of the learning. During the execution of the process teaching learning that in the levels of frequency, importance and of educational knowledge, they show the lowest punctuations in relation to the other environments, not analyzing the results the pedagogic practical strategies innovated that they don't allow to improve the teaching process to the students, what invites us to intend to improve the pedagogic didactic process to reach the requirements demanded by the MINEDUC.

Key words: Acting, process, didactic, pedagogic, teaching, learning.

INTRODUCCIÓN

La realidad que atraviesa la educación en la actualidad en nuestro país, debe y pide a gritos los cambios pero tangibles que marquen la historia y lo constituya como los demás países de habla hispana, en pioneros de la educación. Estos cambios deben transformar a todos los protagonistas de la educación que son los docentes, el cuerpo directriz, los estudiantes, los padres de familia que forman la estructura del sistema educativo del Estado ecuatoriano.

Es así que esta realidad nos hace plantear la problemática objeto de esta investigación como es el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje en diferentes instituciones educativas del Ecuador durante el periodo 2013-2014.

El fin de este estudio es reflexionar sobre cuál es el nivel de gestión docente para así poder mejorar su práctica docente, para ir perfeccionando el sistema educativo y alcanzar los objetivos del gobierno nacional, el de tener calidad educativa y avanzar en calificación latinoamericana en cuanto a educación se refiere.

Es así que surgen los objetivos que plantea el plan decenal, con políticas educativas que propone el Estado ecuatoriano mismos que se encuentran establecidos en la Ley Orgánica Intercultural Bilingüe (LOEI), el reglamento de la LOEI, la Constitución política ecuatoriana del año 2008 vigente, de allí que se han venido realizando varias evaluaciones a todo el sistema educativo en el área académica a todos los docentes, estudiantes; y en el área administrativa del sistema educativo convirtiéndose en un marco legal, y a esto le acompañan otros documentos que marcan el cambio como son los estándares de calidad educativa, el código de la niñez y la adolescencia y la ley de servidores públicos.

La UTPL con la importancia de un estudio de dar a conocer la realidad educativa del país que pueda llevar a cambios fundamentales que modifiquen y mejoren la preparación académica de todos los docentes que egresan de esta Universidad y que posean los conocimientos que le dignen prestar funciones propias del sistema educativo, y que contribuyan a la sociedad ecuatoriana en la gran misión de desempeñarse en los docentes con calidad y calidez que exige la educación ecuatoriana.

Los docentes investigados y el propio investigador, de la Unidad Educativa “Young Living Academy”; del recinto Chongoncito con esta investigación permitirán echar una mirada interna al sistema educativo en su organización en el área pedagógica y administrativa.

Para conseguir este propósito se debe seleccionar una o más instituciones educativas, solicitar al director de la misma la autorización para poder realizar este trabajo y obtener el visto bueno que nos de la apertura; y trabajar con los docentes del Bachillerato General Unificado, de los que fueron seleccionados cinco docentes.

Valiéndose de dos instrumentos elaborados por el equipo técnico, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum ofertados en la malla curricular.

El primer instrumento es un Cuestionario ad hoc para Autoevaluar el Desempeño del Docente en los Ámbitos: Legal, de Planificación Institucional y Curricular, de Aprendizaje y de Liderazgo y Comunicación.

Se obtienen los datos informativos de los cinco docentes a investigar como sus nombres, edad, asignatura que dicta, año de bachillerato que en particular de esta investigación fueron del primero de bachillerato.

La autoevaluación del desempeño docente está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

Frecuencia, que es el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente, *importancia* que es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión y el *nivel de conocimiento* que es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

El segundo instrumento es un Registro de Observación del Proceso Didáctico Pedagógico de los Docentes en el Aula. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

En el capítulo uno se da un detalle general del marco teórico utilizado para esta investigación que refiere básicamente definiciones utilizadas sobre:

Desempeño Docente; factores que influyen en el desempeño docente, sus Características, sus Desafíos.

La Gestión educativa, sus características y tipos, Ámbitos de la Gestión Docente. Las Estrategias para mejorar los procesos de la Gestión Docente. Tipos.

En el capítulo dos se describe la metodología en el desarrollo de esta investigación como los instrumentos y técnicas utilizadas.

En el capítulo tres se detallan los resultados, análisis y discusión de la información recabada a manera de tablas y gráficos elaborados por el sistema.

Inmediatamente se muestran las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía, la propuesta y los anexos.

Para la Unidad Educativa Técnico Agropecuaria “Young Living Academy”, la comunidad educativa, la sociedad en general y los directivos, es de vital importancia el desarrollo de esta investigación, como lo es para todas las instituciones educativas del Ecuador; por tal motivo fue aprobada por sus directivos ya que de esta forma se determinara con que material humano consta y de cómo se desempeñan en el aula de clases diariamente y si están cumpliendo los requerimientos que solicita el Ministerio de Educación de Ecuador para alcanzar la tan anhelada Calidad Educativa, obedeciendo a todas las normativas como la aplicación de las estrategias con criterio de desempeño en todas las áreas que se dictan, dado que estas poseen lineamientos bases, y así poderlos cumplir; además no se trata de despedir a ningún docente sino de mejorar su aplicación en la práctica docente.

Como todo trabajo y en especial el de investigación se tuvieron inconvenientes y limitaciones dado que era totalmente nueva este tipo de investigación, como el horario de clases en que uno tenía que dejar su hora clase para realizar las observaciones, claro está que se tuvo que solucionar con maestros de reemplazo para no quedar vacíos esos salones de clases. En cuanto a las facilidades que se dieron fueron desde el inicio cuando las autoridades dieron el aval para que se investigue esta realidad y así sacar conclusiones para mejorar el desempeño docente.

Se analizaron todos los datos tabulados y graficados y en base a la tabla estandarizada se tomaron las correcciones que evidencian el mejoramiento para cada docente involucrado en este sistema de investigación.

Se logró alcanzar el objetivo principal como es el de mejorar el desempeño docente en la Gestión del Aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en esta institución educativa que era el objetivo de esta investigación, donde se aplican los correctivos enunciados y que se realizan las autoevaluaciones y se continua con las observaciones de las clases para determinar según esta investigación y los estándares ya establecidos que se está mejorando la Gestión del aprendizaje cada día.

CAPITULO I
MARCO TEORICO

1.1. Desempeño Docente

1.1.1. Definiciones de Desempeño Docente.

Cuando se habla de desempeño docente se analizan varios aspectos de un Maestro cuando desarrolla sus actividades académicas buscando la excelencia en la educación, en nuestro caso la ecuatoriana.

Existen varias definiciones sobre este tema, es así que se define como “La acción y efecto de desempeñar o desempeñarse, que significa cumplir con una responsabilidad, realizar una acción que ha sido aceptada como una obligación, como un servicio por el cual se obtiene una satisfacción”. (Diccionario Electrónico de la Real Academia Española 2004).

El desempeño profesional del docente no debe verse como una función aislada de su quehacer diario, sino que debe ser el recurso básico del éxito de su desempeño profesional, imbricada en las diferentes funciones que realiza.

El desempeño profesional del docente será siempre uno de los elementos principales para la evaluación y de este se tomarán los indicadores que contribuye al autoperfeccionamiento del docente, además contribuye a su profesionalización, permitiéndoles la identificación de problemas profesionales, favoreciendo el desarrollo de su independencia y creatividad, al proponer e instrumentar cambios con bases sólidas desde el plano de la ciencia, aspectos que deben favorecer la elevación de la motivación profesional y la efectividad del proceso pedagógico.

La repercusión del desempeño profesional del docente debe reflejarse en la calidad del proceso pedagógico y específicamente en los estudiantes, contribuyendo al desarrollo de una concepción jurídica del mundo y un método científico para el abordaje de la profesión.

El desempeño profesional del docente debe ser concebido como un proceso permanente que alcanza su verdadera madurez con la práctica constante y sistemática de la profesión docente. Nos dice que siempre estarán expuestos a ser evaluados por ser el foco de la atención o desarrollo de la docencia y a la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Abg. Rodríguez Veruska Vanessa. Doctorado del IPLAC (2010). *Una Mirada al Concepto Desempeño Profesional del Docente del Programa de Formación de Grado de Estudio Jurídico desde el Contexto Venezolano*.

El Ministerio de Educación del Ecuador diseñó el proceso y los instrumentos para la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes, la misma que se ha

venido realizando durante estos diez últimos años, donde existen parámetros que deben cumplir las instituciones educativas y como actores principales el cuerpo docente y administrativo para así que permitan obtener información válida, confiable y objetiva sobre la actuación del docente o directivo docente durante un año lectivo, en el cumplimiento de sus responsabilidades y en el logro de las metas del plan de desarrollo profesional.

En la Reforma del Sistema Educativo, en casi todos los países y en Sud América somos uno de los últimos en asumir el reto a estas disposiciones por el bien de una mejor educación para la niñez y juventud nacional; es por eso que me hago referencia en una publicación del Ministerio de Educación y Ciencia de España, en donde se precisa el perfil ideal del profesor, se expresa lo siguiente:

El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza `para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos.

Prof. Estrada Lesly (2003). *Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela. El Desempeño Docente.*

La mejora del desempeño profesional será factible en la medida que los programas de formación continua se orienten a la construcción de competencias profesionales, entendidas esencialmente como un saber actuar, lo cual exige reflexión y deliberación.

También hace patente el cambio de visión del profesional de la educación que asume, consciente y críticamente, la construcción del currículo con cada una de las acciones que emprende. Para romper con la formación individualista que caracterizó la formación inicial, se propone orientar la formación continua a la participación en colectivos escolares conformados por directivos y docentes, a fin de que puedan hacer un trayecto de formación que les fortalezca en lo individual, pero que al mismo tiempo, les articule y genere condiciones institucionales para la transformación y mejora de las prácticas educativas: mejora de la cultura de la escuela y conformación de comunidades de aprendizaje y de práctica.

Dr. Medrano Rodríguez Hernán, Mtro. Molina Granados Sergio A. (2010). *Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI.*

Se tiene como referencia un extracto de los docentes en Lima Perú, donde los docentes juegan un rol importante en la determinación de la orientación a la meta de sus

estudiantes, dado que tienen la posibilidad de enfatizar el aprendizaje o el rendimiento en los estudiantes. Es el profesor que influye en su forma de enseñar, más aún si se tiene en cuenta que él es considerado un importante actor en el proceso de crear un clima escolar especial en el salón de clase.

Este tipo de maestros consideran que es muy importante tener en cuenta los errores como parte del aprendizaje, que es necesario destacar la importancia de trabajar fuerte y de lograr una comprensión real de las tareas o actividades a las que se enfrenta el alumno.

Fernández-Arata José Manuel (2007). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú.*

Se puede llegar a una conclusión con estas definiciones sobre el desempeño docente ya que en su mayoría coinciden con que el docente debe tener vocación para servir, motivaciones personales al compartir sus clases diarias y así conseguir el objetivo transformar sus clases a los dicentes de nuestro país, y cumplir con los objetivos trazados a nivel de educación como es el Plan Decenal de Educación.

1.1.2. Factores que influyen en el Desempeño Docente

Fue necesario que las leyes cambiaran en nuestro país en especial en el campo educativo, para que en este también se den estos cambios y poder ir a la par de los países que decidieron actualizar su sistema educativo y transformar la educación excelentemente, como una política de Estado.

1.1.2.1. Formación Inicial y Capacitación del Docente.

La formación de los docentes (futuros guías, orientadores y educadores de niños y niñas) junto con la capacitación, perfeccionamiento y especialización de aquellos que ya se encuentran ofreciendo sus servicios en los centros educativos, desde mucho tiempo atrás, en las zonas rurales, que es donde realmente se foguean los docentes y especialmente de la Amazonía, constituyen estrategias centrales cuando pensamos en el derecho a una educación con equidad, calidad y pertinencia.

Es muy importante todos los cambios en reformas educativas que se vinieron dando desde los años noventa en adelante, no quiere decir que en nuestro país no se dieron los cambios, si lo hicieron pero a cuenta gotas, ahora estamos en un verdadero reto y hemos visto la deserción de algunos docentes tal vez por resistirse al cambio, pero otros asumieron la

responsabilidad y están siendo partícipes de estos cambios en la educación para transformar generaciones.

“Finalmente, en el caso de la tendencia de educación popular, es relativamente clara la opción clasista antes que étnica”. (UNICEF (2009). *La Formación Inicial y la Capacitación de Docentes en Servicio para la Educación Intercultural Bilingüe en Bolivia, Ecuador y Perú*).

Esa formación inicial del docente es de responsabilidad del Estado Ecuatoriano y garantiza la formación en todos los niveles del personal docente dependiendo de su desempeño y del escalafón donde se encuentre. Por lo tanto es un compromiso de todos los gobiernos de turno en buscar los recursos económicos para dedicarlos a la formación de los docentes y así que en estos últimos diez años se ha visto muy comprometido este gobierno por llegar a un nivel de formación de los docentes que reflejen calidad educativa.

1.1.2.2. Motivación.

Es muy importante la motivación que deba tener el docente para desempeñar sus funciones y estar siempre comunicados e interactuar profesores, estudiantes y padres de familia para que realmente esta motivación en el docente sea la que imprima un mayor compromiso en su vocación, esta motivación puede ser intrínseca o extrínseca.

Motivación intrínseca: Se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad de autorreforzarse. Se asume que cuando se disfruta ejecutando las tareas se induce una *motivación intrínseca positiva*. Es más, aquellas emociones positivas que no están directamente relacionadas con el contenido de las tareas también pueden ejercer una influencia positiva en la motivación intrínseca, como por ejemplo la satisfacción de realizar con éxito una redacción. Las emociones negativas pueden repercutir básicamente de dos formas. Por una parte, las emociones negativas como la ansiedad, la ira, la tristeza, etc. Puede ser incompatible con emociones positivas por lo que reducen el disfrute en la ejecución de la tarea. Por otra parte, puede aparecer una motivación extrínseca negativa (opuesta a la positiva) que conduce a la no ejecución de la tarea (conducta de evitación) porque está vinculada con experiencias pasadas negativas. Una de las emociones negativas que conlleve a la no ejecución o evitación es el “aburrimiento”, por lo que se presume que produce motivación negativa.

Motivación extrínseca: Es aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. En este caso, las emociones que influyen pueden ser prospectivas o retrospectivas, ligadas a los resultados. Se consideran emociones prospectivas positivas aquellas que están ligadas de forma directa con los resultados que se esperan alcanzar

en las tareas (notas, alabanzas, etc.) como son la esperanza, las expectativas de disfrute, etc. Es la motivación para ejecutar la tarea con la finalidad de obtener resultados positivos. En cambio, la desesperanza puede inducir a un estado de indefensión que comporta la reducción o total anulación de la motivación extrínseca por la creencia de no poder alcanzar los resultados positivos o evitar los negativos. En las tareas ordinarias de clase, el fracaso se puede evitar proponiendo al alumno la tarea fraccionada en pasos más fáciles de alcanzar que pueda superar con éxito.

Ródenas Giménez J. Tomás (2009). *Factores que influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria en el aula.*

Por lo tanto la motivación debe ser el motor del docente para poder realizar sus actividades con éxito y así contagiar al cuerpo docente y se refleje en los padres de familia y autoridades de la institución educativa y comunidad educativa.

1.1.2.3. Relación Profesor Estudiante

Este es uno de los parámetros muy importante en la carrera docente, el mismo que asume una posición de ordenador, su personalidad cuenta mucho, su nivel de preparación y la forma de tratar o relacionarse con la niñez y juventud al diario vivir.

La relación docente/alumno se establece a través de un modelo horizontal, en el cual ambas figuras intercambian significados y aprenden; y multidireccionan la comunicación e interacción en diferentes sentidos: alumno/alumno, docente/alumno y docente/alumnos, entre otros.

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

La relación entre el profesor y el alumno, se funda en una cierta 'imposición'.
Es una relación bipolar de ida y vuelta.

La relación de docencia es una relación interpersonal. Primero, porque la relación es amistosa y segundo, esa relación estrictamente personal.

Al profesor le compete marcar el inicio, la dinámica y la continuidad de la relación.

La relación se establece con cada uno y con todos los alumnos en su conjunto.

Cada alumno aporta a la relación su propio marco de referencia, su manera de ser, su intimidad, sus necesidades, emociones y prejuicios, que influyen en sus comportamientos y respuestas.

El profesor aporta a la relación su propio marco de referencia, su manera de ser, sus necesidades, prejuicios y obligaciones, que influyen significativamente en sus emisiones y también en sus respuestas.

La materia que imparte el docente está tan integrada a su persona que corre el riesgo de creer que aquella tiene por sí misma el atractivo suficiente para el alumno, de modo que este responda siempre con atención y con eficiencia en clase.

La relación profesor-alumno que se establece no es gratuita de entrada. La función del docente contiene más funciones y es más amplia: instruye, estimula, corrige, forma y orienta.

Blanquy Romero (2010). *Relación Educativa*.

Se nota que en la relación profesor estudiante existe no solo en el sentido de enseñanza, sino también como un psicólogo, una súper persona y que en realidad no lo sabe todo pero trata en lo posible de ayudar a los estudiantes y así esta relación sea más efectiva.

Bajando a situaciones concretas de relación y comunicación con los alumnos, nos fijamos de manera especial en algunos momentos y situaciones que prácticamente abarcan toda nuestra actividad como docentes.

Atención al primer día de clase y a las primeras impresiones.

Atención a las normas.

Atención a las preguntas orales hechas en clase.

Atención a la información de retorno (feedback) de exámenes y trabajos.

Atención a la tónica general de nuestra didáctica.

Morales Pedro (2013). *Jornadas sobre Las distancias en educación, Universidad Pontificia Comillas, Madrid. La relación profesor-alumno en el aula*.

He aquí una vez más lo importante desde el inicio cuando hay la presentación de los docentes, dejar una buena imagen y que no solo quede allí, sino también que exista sinceridad en lo que dice y se mantenga en esa personalidad que expuso ante sus estudiantes y de esta manera podrás ser el ejemplo a otros docentes y estudiantes.

1.1.2.4. Relación Familia Escuela.

En el caso de enseñanza aprendizaje es muy importante la relación familia escuela, a pesar de que ha sido la institución educativa a la que se la responsabiliza de la formación final del estudiante, cuando esta es solo una de los componentes dado que es en el hogar donde viene ya con las primeras bases y la institución educativa complementa, he allí la buena relación que debe existir entre estas.

Existen diversos factores que contribuyen de una u otra forma a que el proceso de desarrollo del niño llegue a su fin de la forma más rica y completa posible. El conocimiento y estudio de todos estos aspectos es una tarea fundamental para la psicología y la psicopedagogía, que puede permitir articular modelos de intervención cada vez más adecuados para una toma de decisiones responsable que facilite su crecimiento personal y escolar.

En este variado conjunto de factores, la familia y la escuela se convierten en los elementos principales a tener en cuenta: son los dos sistemas fundamentales de los que el niño forma parte, permitiendo la formación de su identidad; son las plataformas de lanzamiento para la vida adulta a la que irá accediendo conforme a su propio proceso de separación e individuación. Para ello, ambos sistemas deben poder encaminar su acción en la misma dirección, buscando objetivos comunes en el proceso educativo de los niños.

Lo que espera la familia de la escuela es: Eficiencia en el servicio educativo; Formación sólida y diversificada; Trato cálido y deferente.

Lo que espera la escuela de la familia es: Apoyo en exigencias rutinarias; Apoyo en el trabajo escolar diario y Adultos acogedores con los niños.

Es muy cierto que las familias han cambiado siempre, pero es muy importante desde el inicio dejar bien asentadas estas bases de relación con la institución educativa y de esta forma evitar malos entendidos más adelante.

Se puede fortalecer la relación entre familia y escuela, manteniendo siempre una buena relación entre la familia y la institución educativa asistiendo siempre a los llamados que esta hace, a compartir talleres, socializaciones, participaciones en los diferentes ámbitos que ahora en la nueva Reforma Curricular hace de la familia uno de los pilares fundamentales en el sistema educativo.

Garreta Jordi (2007). *La relación familia-escuela.*

La escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para construirse como ciudadanos. Por tal motivo, ni la escuela por una parte ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra.

Los centros educativos, fueron creados para favorecer el desarrollo de los niños/as y servir de apoyo y ayuda a las familias en su gran cometido, educar a sus hijos/as.

A lo largo de la historia, la familia parecía tener una función clara, era la encargada de educar a sus hijos/as, y la escuela, tenía el cargo de formar en base a unos criterios preestablecidos, una serie de contenidos y conocimientos. Entre ambas, con misiones bien diferenciadas, pretendían formar a ciudadanos acorde a lo que la sociedad de esos tiempos consideraba como el perfil adecuado.

No se puede olvidar, que estas dos grandes instituciones educativas, son las responsables de que los futuros ciudadanos de nuestra sociedad, adquieran un perfil personal, donde la responsabilidad, autonomía y autocrítica de sus acciones, sean los ejes que fundamenten su forma de ser y de comportarse.

De León Sánchez Beatriz (2011). *Universidad de Cantabria. La Relación Familia – Escuela y su Repercusión en la Autonomía y Responsabilidad de los Niños/as.*

Por lo tanto se resume la importancia de trabajar en equipo y uno de los pilares son los familiares cercanos al estudiante para poder combatir y romper el sistema y poder atravesar juntos la educación de los dicentes.

1.1.2.5. Organización Institucional.

Al igual que las relaciones anteriormente tratadas, esta relación Institucional juega otro papel importante en la educación, por ser uno de los pilares importantes para que las actividades y relaciones con los estudiantes sean de lo mejor. Esta organización debe tener una unicidad como ente social y como ente administrativo, dado que con los nuevos agregados de la ley de Educación tales como los Clubes, las relaciones en las comunidades donde se está trabajando con proyectos a corto plazo, en donde la mirada estará siempre sobre las autoridades del establecimiento educativo.

La organización era o dependía de muchos factores entre ellos los políticos, pero ahora se cambió y se ha mejorado esta administración u organización requiriendo de todo el cuerpo organizativo una mejor preparación para poder desempeñar este tipo de funciones.

La realidad de los centros queda configurada por factores externos e internos que interactúan entre sí potenciándose o condicionándose. Los factores externos actúan como marco, son expresión de los condicionantes socioculturales de carácter general o próximo y adoptan formas de acuerdo a las necesidades del contexto, al marco normativo y a la ordenación que se hace del sistema educativo. Los factores internos hacen referencia tanto a la ordenación de los elementos estáticos de la organización (Planteamientos Institucionales, Estructura y Sistema relacional) como a la consideración de los aspectos dinámicos (dirección y funciones organizativas: planificación, distribución de tareas, actuación coordinación, evaluación e innovación).

Gairín Sallán Joaquín (1999). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*.

En los estudios sobre institucionalización de los procesos instituyente ha predominado una perspectiva más estructural funcionalista, que evidentemente describe con mucha precisión las formas en que se organiza la actividad humana. Por eso intentamos balancear esta aproximación con otra, que enfatiza los procesos de producción de significaciones sociales en este ámbito, que trabaja aquello que, por definición, debe ser abstraído en la construcción de otro conocimiento.

Ramírez Reynoso Braulio (2000). *La Organización Institucional*.

La teoría de la organización se llena así de recetarios que dicen lo que hay que hacer para tomar “buenas” decisiones en cada momento y circunstancia. Estos recetarios, elaborados la mayoría de las veces a partir de experiencia práctica de “buenos” gestores, suelen incluir prescripciones genéricas delegar, controlar las fuentes de información, preparar los recursos, etc., y a veces contradictorias entre sí.

Domínguez Fernández Guillermo, Mesanza López Jesús (2000). *Manual de organización de instituciones educativas*.

De aquí se concluye que depende mucho del tipo de relación que se tenga dentro del establecimiento educativo iniciando con la organización, ya que se exterioriza a todo nivel; estudiantes, docentes, dicentes e incluso a los padres de familia y/o representantes legales.

1.1.2.6. Políticas Educativas.

Se puede definir que las políticas siempre debieron ser las mejoras para una ciudad, y en este caso mejorar el sistema educativo, y es aquí donde ha intervenido siempre cada uno de los gobiernos de turno y dedicado un espacio a la educación ya que de ellos depende el presente y futuro de una nación.

Actualmente se ha diseñado como políticas de Estado que los docentes se mantengan en constante capacitación, proveyendo de material educativo tanto para los docentes como para los estudiantes en general estandarizando la enseñanza a nivel fiscal y particular, también decidiendo por sectores y no como antes que todo estaba centralizado, ahora el trato es más personal y por Zonas, Distrito, Circuitos, Unidades Educativas del Milenio y demás; complementando todo esto con una Ley y su reglamento que rijan el cumplimiento y mejor control de la educación.

Ministerio de Educación del Ecuador (2011). *Estándares de Calidad Educativa*.

Se puede complementar todo esto con los Estándares de Calidad Educativa, que se ha implementado en el Ecuador y que se vienen imponiendo en cada uno de los países de Latinoamérica para obtener resultados óptimos que se ven reflejados en las pruebas PISA internacionales, serán siempre los beneficiarios la comunidad educativa, los estudiantes, profesores, padres de familia, autoridades en general.

1.1.3. Características del Desempeño Docente.

Las características que debe reunir un docente por su desempeño se lo hace por la formación en su pedagogía, cuan capaz es de llevar a efecto sus conductas, su forma de planificación, ejecución, administración y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje. Mucho cuenta el aspecto social y psicológico donde se desempeña el docente, es por esto que hablamos anteriormente sobre la parte administrativo u organizacional de la institución educativa.

Las características de funcionamiento de las instituciones educativas definen reglas de juego que pueden contribuir a favorecer los aprendizajes de una población heterogénea a pesar de las normas que, al regular su funcionamiento, tienden a consolidarse como núcleos de resistencia a los cambios requeridos.

Las instituciones educativas juegan un papel clave en el proceso de contextualización de las estrategias de enseñanza y de aprendizaje, ya sea al reducir la incertidumbre para favorecer la posibilidad de aceptar la innovación, al buscar la compatibilidad de la transformación con el sistema existente, al comunicar con claridad los resultados esperados, al promover el compromiso de los involucrados, al negociar los conflictos en las relaciones interpersonales que cualquier transformación significativa desencadena o bien al identificar el momento oportuno para proponer el cambio.

Los procesos de transformación de las prácticas docentes orientadas a favorecer los procesos de enseñanza y de aprendizaje de grupos sociales desfavorecidos implican

combatir en forma simultánea la descontextualización en los distintos ámbitos señalados.

Las iniciativas de cambio se han dirigido, por lo general, a aspectos específicos: actualización disciplinar, estrategias didácticas, *currículum*, gestión institucional, entre otros, y resultan insuficientes porque las transformaciones que se logran obtener en algunos de estos aspectos son contrarrestadas por la resistencia que ofrecen los otros.

Álvarez et al. (2007). *Facultad de Ciencias Humanas, UNLPam. Prácticas docentes y estrategias de enseñanza y de aprendizaje.*

El Docente tiene distintas perspectivas sobre cómo ejecutar su liderazgo en el aula. Un docente puede ser estratégico lo cual significa que lo más importante será cumplir con lo planificado para la sección; las preguntas y las experiencias propias del alumnado no son lo suficientemente relevantes como para cambiar el orden establecido. La otra dimensión es el comunicante especialmente interesado en dialogar con los estudiantes, comprenderlos e implicarlos. Ambas dimensiones se combinan, en un mismo docente, mayor o menor medida.

Programa Golden (2004). *Golden Áreas. La Gestión del Aula.*

Se puede resumir que las características del docente giran alrededor de la forma de Planificación de sus actividades, como aplica sus estrategias didácticas, cuan efectiva es la misma, como es su sistema de evaluación y su flexibilidad, su constante preparación o actualización a través de seminarios, talleres, no solo que propone el centro educativo, sino también el MINEDU y otras instituciones particulares. Cambios que se establecieron en la LOEI y sus reglamentos como una política de Estado.

1.1.4. Desafíos del Desempeño Docente

1.1.4.1. Desarrollo Profesional.

El desarrollo profesional han venido variando de acuerdo a las políticas de cada gobierno de turno, y de las mejoras que se hayan considerados para el mejoramiento profesional del docente. En la actualidad existen programas que se están implementando y donde el docente puede acceder para mejorar su desarrollo profesional.

De esta forma, el mismo Estado ecuatoriano reconoce las debilidades de la formación inicial de los docentes, así como también la necesidad de su formación para el desarrollo profesional y en trabajo. En el año 2011, en la publicación del informe de acompañamiento al Plan Decenal de Educación se reconoce explícitamente que: El nivel de formación docente presenta algunos desafíos de mejora. De acuerdo con el AMIE al año 2010, del total de docentes de educación regular, aproximadamente el 7,3% a escala

nacional tiene título de Bachillerato en Ciencias de la Educación, el 65,9% presenta título de nivel superior docente (3er nivel), el 6,2% título de posgrado (4to nivel), y el 20,6% de los docentes no ha actualizado su nivel de formación docente. En cuanto a la mejora de la formación docente, desde el año 2009, el Ministerio de Educación puso en marcha el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Síprofe).

María Sol Villagómez (2012). *Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano*.

No es posible “revolución ciudadana sin “revolución educativa” y ésta sin “revolución docente”. No hay infraestructura ni computadoras ni pizarras digitales que compitan con la importancia de un buen docente. Esto va mucho más allá de mejoras salariales, esporádicos cursos de capacitación, o las modernas fórmulas de "evaluación de desempeño" y "pago por mérito". Implica repensar la profesión y el rol docentes; invertir fuertemente en aprendizaje docente antes y durante el ejercicio de la profesión; selección, motivación y preparación rigurosas de los aspirantes al magisterio; y, como sustento de todo esto, construir condiciones para volver a hacer de la docencia una opción atractiva y estimulante, antes que la profesión devaluada, crecientemente compleja, ingrata y acosada que es en la actualidad.

Rosa María Torres (2009). *No hay “revolución educativa” sin revolución docente y sin diálogo social*.

Existen criterios de desarrollo profesional. La docencia como profesión requiere: Una formación sistemática, una profesionalización larga un modelo de profesión ligado a la práctica dentro de una reflexión sobre ella.

De ahí que el criterio de Excelencia pueda denominarse igualmente Desarrollo Profesional.

En el enfoque evaluativo centrado sobre la Excelencia, se asumen dos supuestos: El trabajo docente No puede evaluarse al margen de la realidad de la Institución; El número de indicadores debe ser alto: Más que una puntuación sobre la competencia, se busca una valoración sobre el desarrollo profesional.

Competencia: Organización: planificación, preparación, utilización del tiempo, objetivos; Presentación: claridad, conocimiento de la materia, habilidades, presentación / comunicación;

Valoración: conjunto de objetivos y estímulos del aprendizaje; Evaluación: autorreflexión sensibilidad hacia el feedback, evaluación de proceso.

Excelencia: Práctico reflexivo; Innovador; Diseñador currículo; Organización de cursos; Dirección de investigación en Pedagogía Universitaria; Líder un equipo de trabajo; Más dimensiones: Selección adecuada de métodos, compatibles con las necesidades de la institución.

Serra Carbonell Beatriz (2013). *Instituto de Ciencias de la Educación Universidad Politécnica de Valencia. Desarrollo Profesional en Docencia Universitaria.*

Se considera también una forma de desarrollo docente las diferentes experiencias que se dan dentro del aula de clases como por ejemplo desarrollar proyectos donde el estudiante pueda demostrar no solo teóricamente sino comprobando en la práctica su desarrollo autentico y es donde el maestro también aprende e innova.

1.1.4.2. Relación Familia Escuela Comunidad.

Si la relación que forma la comunidad educativa es buena, nos atreveríamos a decir que mejorara ostensiblemente el rendimiento académico de los estudiantes. Estamos convencidos que dentro de cada núcleo familiar existen diferencias entre ellas económicas, organizativas, afectivas, etc.; y que es donde el papel del docente debe actuar para mejorar la relación familia escuela comunidad.

Según la nueva LOEI y el Trabajo comunitario tiene una importancia capital en los momentos actuales en nuestro país, ya que es ella la portadora del encargo social consistente en formar las nuevas generaciones en el espíritu del amor y el trabajo, la solidaridad humana y la justicia social, pero este encargo se vería muy limitado si no concurren otros factores que tienen incidencia en la educación de los niños y jóvenes, o sea la familia y la comunidad.

La participación de los padres y madres de familia y de la comunidad en la gestión de la institución educativa se expresa a través de los espacios de concertación y en función de lo que mejor funciona en la comunidad. Puede hacerse mediante las asociaciones de madres y padres de familia (Amapafa), de los consejos educativos institucionales (Conei) u otra forma de organización propia que ya funciona en la comunidad.

Ministerio de Educación del Perú (2012). *¿Cómo debe ser la relación escuela-familia-comunidad?*

Esto se da en la educación de nuestro hermano país del Perú, donde se hace hincapié en que esta relación se está dando y que da buenos resultados.

Como papel importante de este núcleo familia, escuela y comunidad podemos concluir que es responsabilidad de todos brindar al país un hombre o mujer capaces de poder resolver problemas de la vida real y que esto lo adquirió en la institución educativa pero con el apoyo de la familia y de la comunidad donde se desenvuelve.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

Todos los docentes han tenido una instrucción inicial como formación docente como por ejemplo fundamentos teóricos de didáctica, pedagogía, tipos de psicología, métodos, técnicas, estrategias que en algún momento los empezamos a ponerlos en la práctica cuando empezamos esta labor encomiable pero llena de satisfacciones, que fueron formándonos como docentes capaces.

Se debe integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Es insuficiente entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. Hay que pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

Libertad, participación, disciplina y esfuerzo como los 4 grandes ejes en los que se debe estructurar la praxis educativa que integre lo cognitivo, lo afectivo y la acción. Educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierta a todo nuevo camino y el diálogo con todos.

Fundamentación teórica para la práctica docente.

Los cursos de práctica docente tienen como meta establecer un proceso de formación docente, para que los estudiantes desarrollen competencias conceptuales y metodológicas, con el fin de que a través de la reflexión y la autocrítica, alcancen una mejora sustancial de su quehacer docente.

Las práctica docente, se dirigen a la identificación y caracterización de la problemática docente en la enseñanza de su disciplina en el nivel medio superior, mediante la construcción crítica de su diagnóstico pedagógico.

Madems. Maestría en Docencia para la Educación Media Superior (2008). Unan Postgrado. Práctica Docente.

Aquí se concluye que el docente es el actor principal como en las sagradas escrituras es la piedra angular del edificio en este caso JESUCRISTO, quien compartió sus enseñanzas que luego las vería reflejadas en obras a través de sus discípulos al hacer lo que les había encomendado, he aquí el hacerlo bien.

1.2. Gestión Educativa

1.2.1. Definiciones de Gestión Educativa.

En la actualidad la gestión educativa está en un proceso cambiante por la exigencia de la sociedad que demanda calidad y eficiencia en las instituciones educativas. De allí que una buena gestión educativa se lograra cuando se cambien a rectores que asuman autoridad, la misma que se reflejará en el campo administrativo, en el cuerpo docente, docente y comunidad para generar cambios y todos sean beneficiados.

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

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad.

John Cotton Dana, Educando (2013). *El Portal de la Educación Dominicana Artículos por Categoría Directivos*.

Se define gestión como: “acción y efecto de gestionar”, y gestionar como: “hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera”. Algunas acepciones del concepto administrar, que proporciona el mismo diccionario, son: “gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan; dirigir una institución”. En la lengua española administrar connota ejercer las funciones administrativas de una manera más vertical y posiblemente a esto se deba que se ha preferido denominar a la administración educativa anglosajona como gestión educativa.

Sin embargo, podrá verse que administración, de acuerdo a como la definen los estadounidenses, es más parecida al término español de gestión que al de administración.

García Garduño José María (1991). *La Administración y Gestión Educativa: Algunas Lecciones que nos deja su evolución en los Estados Unidos y México.*

La Gestión Educativa se enriquece con los desarrollos teórico - prácticos de estos campos del saber. Hoy se le considera una disciplina aplicada, un campo de acción, cuyo objeto de estudio es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa.

La gestión educativa data de los años sesenta en Estados Unidos, de los años setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina. Es una disciplina de reciente desarrollo, que tiene aún bajos niveles de especificidad, que por ser aún una disciplina en gestación se constituye en fuerte relación entre teoría y práctica. No se trata por tanto de una disciplina teórica. Su contenido disciplinario está determinado tanto por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica.

Correa de Urrea Amanda, Álvarez Atehortúa Angélica, Correa Valderrama Sonia (2002). *La Gestión Educativa un Nuevo Paradigma.*

En la Gestión Educativa, se debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo.

Dr. García Leiva Luis Alberto (2009). *Gestión Educativa.*

La gestión ya sea educativa, escolar o pedagógica, cumpla con un primer requisito: el del ordenamiento conceptual, para después si esto es posible, clasificar las diferentes definiciones estableciendo tendencias en el campo, finalmente si el estudio es amplio, vasto y con suficiente arquitectura teórica, se podría esperar una dimensionalización de la disciplina y un desglose de sus ámbitos o componentes para precisar acotaciones entre uno y otro aspecto del tipo de gestión referida.

Navarro Rodríguez Miguel (2008). *La gestión escolar: conceptualización y revisión crítica del estado de la literatura.*

Entonces se puede concluir que gestión educativa es estudiar la organización en el campo administrativo, educativo; planificando, organizando, ejecutando, evaluando, controlando y mejorando todo lo concerniente con las actividades académicas.

1.2.2. Características de la Gestión.

Para que se vea reflejada la buena gestión se busca que los intervinientes demuestren un funcionamiento perfecto, es por eso que en nuestro país se elaboraron los estándares de calidad educativa (www.educacion.gob.ec) para mejorar y alcanzar una excelencia desde la administración hasta el aprendizaje educativo.

“Para enriquecer la Gerencia Pública y la Educativa se pueden considerar los cuatro pilares de la Educación: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos y Aprender a ser”. (Dr. García Leiva Luis Alberto (2009). *Gestión Educativa*).

Las primeras aproximaciones a la gestión educativa, escolar y pedagógica: se deslinda de los planteamientos de la administración educativa.

La adopción generalizada de los principios y prácticas de las escuelas clásicas y psicosociológica de la administración en la gestión educativa, parte de la falsa suposición de que dichos principios y prácticas son automáticamente aplicables a la conducción de cualquier institución, independientemente de su naturaleza, sus objetivos y su entorno social y cultural.

Navarro Rodríguez Miguel (2008). *La gestión escolar: conceptualización y revisión crítica del estado de la literatura*.

De esta manera las instituciones educativas del Ecuador podrán mantenerse y garantizar su clase o rango para la educación de sus estudiantes, tornándose los docentes en verdaderos líderes potenciales en capacidades y talentos, idearios llenos de habilidades y comprometer a la comunidad educativa a los cambios y convertirse en baluartes transformadores de la educación.

1.2.3. Tipos de Gestión.

Los tipos de gestión dan origen a los llamados Estándares de Calidad Educativa que es una normativa gubernamental para mejorar la administración escolar en el Ecuador. Por tal motivo todas las actividades establecidas nos conducirán a una educación de calidad y calidez y tener así un buen vivir.

La importancia de la formación profesional para la gestión de instituciones educativas fue descubriéndose paulatinamente en diferentes países, durante las tres últimas décadas del siglo XX y la primera década del siglo XXI. Originalmente esta formación se daba como un elemento de los programas de formación inicial de profesores, bajo la modalidad de organización escolar; pero, a partir del inicio de los años ochenta, algunos

países como Francia, Inglaterra, Suecia y posteriormente España, decidieron establecer políticas generales orientadas hacia la oferta de oportunidades de formación específica para la gestión a los directivos de centros escolares promoviendo su profesionalización, bajo modalidades apropiadas al contexto y desarrollo de cada sistema educativo.

En países como Francia, Inglaterra y Suecia se establecieron concursos de selección de aspirantes a cargos directivos. Estos concursos tenían como prerequisites la formación profesional como docentes y la experiencia docente en las instituciones educativas; pero estaban orientados hacia la valoración de habilidades y aptitudes para el ejercicio de los cargos directivos. Aquellos que resultaban con mejores habilidades y aptitudes eran seleccionados para los cargos directivos. No satisfechos con la selección esmerada de los aspirantes a directivos, en estos países se establecieron, además, diferentes programas de formación específica para la gestión de los maestros o profesores que resultaron seleccionados para cargos directivos, a lo largo de un periodo no menor de 10 años.

Álvarez García Isaías / Topete Barrera Carlos / Abundes Pérez Ana María (2006). *Escuela Superior de Comercio y Administración, Instituto Politécnico Nacional. El Concepto emergente de Gestión Educativa Estratégica y Desafíos para la Formación en Gestión.*

La gestión estratégica: Es la capacidad del directivo para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.

La gestión del entorno político: Es la relación del directivo en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.

La gestión operativa: Es la capacidad del directivo para hacer que la organización actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del directivo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

El concepto de gestión puede aplicarse a distintos ámbitos institucionales que constituyen un conjunto genérico de tipologías. (Ver figura 1)



Figura 1. Tipologías de la Gestión

Fuente: Amanda Correa de Urrea, et al. (2002). *La Gestión Educativa un Nuevo Paradigma*

Correa de Urrea Amanda, et al. (2002). *La Gestión Educativa un Nuevo Paradigma*.

La Gestión Institucional se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa.

En general, la gestión de las instituciones educativas comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de política de personal, económico-presupuestales, de planificación, de programación, de regulación y de orientación, entre otras.

La Gestión Escolar, es el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica.

La Gestión Pedagógica, en América Latina es una disciplina de desarrollo reciente, por ello su nivel de estructuración, al estar en un proceso de construcción, la convierte en una disciplina innovadora con múltiples posibilidades de desarrollo, cuyo objeto potencia consecuencias positivas en el sector educativo.

Escalante Álvarez et al. (2009). *Programa Escuela de Calidad*.

Se puede ver ahora los Componentes de la Gestión Educativa Estratégica como tres claves: reflexión, decisión y liderazgo.

La gestión educativa construye las acciones y comunicaciones necesarias para concretar una visión de futuro consensuada y compartida, y unos objetivos de intervención para el logro de prácticas de impacto y de calidad. Las preguntas claves del pensamiento estratégico son: ¿de dónde venimos?; ¿quiénes somos?, ¿hacia dónde vamos? El siguiente diagrama proporciona una primera aproximación a la circularidad del pensamiento estratégico. (Ver figura 2)



Figura 2. Circularidad del Pensamiento Estratégico

Fuente: IIPE Buenos Aires Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.

Ministerio de Educación de la Nación (2008). Gestión Educativa Estratégica.

IIPE Buenos Aires Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Ministerio de Educación de la Nación (2008). *Gestión Educativa Estratégica*.

La gestión educativa posee niveles de concreción; así, el papel de los actores escolares cobra especial relevancia porque centran su atención en la generación de dinámicas internas de cambio, que parten de revisar cómo hacen lo que hacen y qué resultados están obteniendo. La misma dinámica de trabajo implica una preocupación de éstos por hacer mejor las cosas, pero no de manera aislada, sino en conjunto con los demás miembros de la comunidad escolar. (Ver figura 3)

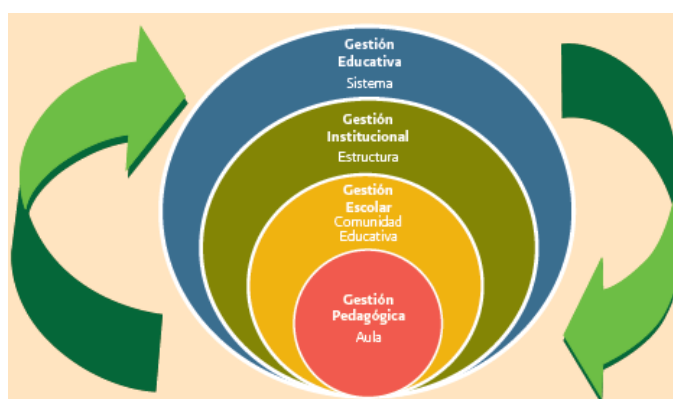


Figura 3. La Gestión Educativa y sus niveles de Concreción

Fuente: Alianza por la Calidad de la Educación. Gobierno Federal de México (2008).

Modelo de Gestión Educativa Estratégica.

Gestión Institucional, se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias administrativas.

La Gestión escolar, ha sido objeto de diversas conceptualizaciones que buscan reconocer la complejidad y la multiplicidad de asuntos que la constituyen.

La Gestión Pedagógica, es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, cómo lo evalúa y, además, la manera de interactuar con sus alumnos y con los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros.

La Gestión Educativa Estratégica, constituye el hilo conductor del proceso de formación y desarrollo de competencias en educación. Se parte de la certeza de que la gestión estratégica es una competencia en sí misma y al mismo tiempo una metacompetencia porque involucra a varias en su aplicación.

Alianza por la Calidad de la Educación. Gobierno Federal de México (2008). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*.

También se trata de mejorar la organización y su funcionamiento que se reflejen en buenos resultados en los estudiantes utilizando herramientas indispensables que den una mejora continua en la calidad educativa, me refiero a las estrategias institucionales, dado que permitirá dialogar, conocer, compartir construir y fortalecer el trabajo de los actores principales en la educación, el cuerpo docente, y constantemente ser evaluados, en el uso de las metodologías y estrategias al igual que se lo realiza con el estudiante.

1.2.4. Ámbitos de la Gestión Docente

Uno de los principios básicos de la gestión es el reconocimiento del valor de las personas en la organización. El tema central de la gestión, es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización. De ahí que el esfuerzo de los directivos se oriente a la movilización de las personas hacia el logro de los objetivos misionales.

Amanda Correa de Urrea, et al. (2002). *La Gestión Educativa un Nuevo Paradigma*.

El Ministerio de Educación del Ecuador sacó en Base Legal, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), la misma que nos indica en su Título II. Del Sistema Nacional de Evaluación Educativa, en su Capítulo I. De los Estándares y los Indicadores. Art. 14.- Estándares de calidad educativa, indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación.

El Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador.

Se muestran algunas experiencias internacionales en gestión y calidad educativa:

En México, el tema de la gestión escolar ha tenido un impulso importante desde el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica de 1992, en el cual se reconoce a la escuela como el centro del sistema educativo; posteriormente, se vislumbró la importancia de la planificación en la escuela y surgió un proyecto de cooperación mixto México - España denominado “La gestión en la escuela primaria”, cuya herramienta de planeación fue el Proyecto Escolar orientado a resolver problemas; su premisa, la intervención pedagógica a partir del reconocimiento de un problema principal ubicado en el ámbito del aula y la enseñanza.

Alianza por la Calidad de la Educación (2008). *Gobierno Federal de México*. Modelo de Gestión Educativa Estratégica.

En todos los países que desarrollan procesos de reformas educacionales e innovaciones en el ámbito escolar, una de las preocupaciones centrales, en la agenda pública y privada, es el tema de la “calidad”, cuyo referente final y principal es el aprendizaje.

Uno de los referentes de calidad que el Ministerio de Educación ha impulsado en los últimos años es el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar, cuyas principales características del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar son:

No diferencia a los establecimientos por tipo o nivel de enseñanza.

Las áreas y dimensiones son aquellas que en opinión del Ministerio de Educación y la experiencia internacional y nacional acumulada inciden en la generación de resultados del establecimiento.

No es prescriptivo, es decir no establece una única modalidad para abordar cada una de las dimensiones.

La sistematicidad de las acciones, la vinculación de sus procesos a la obtención de

Metas.

Tiene como principio orientador el mejoramiento continuo promoviendo la idea sistemática de incrementar calidad.

Permite la coordinación y articulación de todos los procesos de gestión sobre la base de la comprensión del enfoque sistémico para mirar las interrelaciones entre las dimensiones de cada una de las áreas y de los procesos y resultados.

IIPE-UNESCO, Buenos Aires, et al. (2002). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. De la administración escolar tradicional a la gestión educativa estratégica.*

En Chile uno de los factores claves en la introducción de las TIC en el sistema educativo se relaciona con la formación de los docentes. En este sentido, surge la necesidad de contar con orientaciones que definan cual es el perfil en relación al manejo de TIC que debería adquirir un profesor en su proceso de formación inicial en los centros universitarios. Esta preparación inicial permitiría al futuro docente integrarse a la escuela, lugar donde se extiende dicha formación a lo largo de la vida, y donde actualmente se demanda a los docentes un manejo de las TIC apropiado para su práctica laboral.

Existen diversas propuestas de estándares TIC para la formación docente en el mundo, sin embargo, Chile, a pesar de contar con un proyecto nacional en informática educativa como Enlaces recientemente ha definido estos estándares. Este trabajo recoge la propuesta de estándares TIC para orientar la formación inicial docente, basado en la experiencia nacional e internacional en el área y ha sido validada con una mesa de expertos.

Nervi Hugo et al., Alameda 1583, Piso 9, Santiago de Chile (2008). *Una Propuesta de Estándares TIC para la Formación Inicia Docente.*

El Ministerio de Educación de Chile ha desarrollado una política exitosa y reconocida internacionalmente en la implementación de tecnología en las escuelas y en la capacitación docente para usar estos nuevos recursos. Hoy se avanza en la inserción de estas tecnologías en las prácticas pedagógicas de los profesores, potenciando su uso como apoyo curricular que permita contribuir a la calidad de la educación. Sin embargo, la experiencia nos indica que es necesario que los profesores inicien su preparación en este ámbito, como parte de Formación Inicial Docente en las instituciones de educación superior, de manera que egresen ya preparados para integrar pedagógicamente las

Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

Ministerio de Educación de Chile (2006). *“Estándares en Tecnología de la Información y la Comunicación para la Formación Inicial Docente”*.

El sistema educativo en México, desde la inmensa mayoría de sus actores, identifica la necesidad apremiante de transformar la práctica docente. Para ello ha implementado estrategias como reformas pedagógicas, transformación de materiales educativos, construcción de trayectos de formación inicial y continua para los maestros. No obstante, la evidencia muestra que esa transformación no se ha concretado en el aula de la manera prevista. Una de las razones es que todos esos cambios se hicieron “de arriba hacia abajo”; y, al llegar a los actores de las escuelas, hubo poca identificación con ellos (a propósito de esto se dice que “las escuelas reforman a las reformas”). Por eso, ahora el sistema busca plantear la necesaria transformación desde abajo.

Gobierno Federal de México (2010). *Estándares de Desempeño Docente en el Aula para la Educación Básica en México*.

Establecemos entonces que han sido los estándares en cada país que han impulsado el mejoramiento en la clase educativa, dado que los mismos ayudan a guiar, reflexionar, autoevaluar, evaluar, diseñar y ejecutar estrategias para mejorar y tomar decisiones para evaluar constantemente.

1.2.4.1. Ámbito de la Gestión Legal.

Saber tomar decisiones, tener capacidad para resolver problemas, mejorar el desempeño dentro y fuera de las aulas se rigen a ciertas normativas legales que estableció el Estado Ecuatoriano en el Plan Decenal, Estándares de Calidad Educativa y en la LOEI.

La sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y la equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Elevar el rendimiento académico de todos los alumnos.

Indicar a los estudiantes y profesores el tipo de logro que es posible obtener con esfuerzo.

Enfatizar el valor de la educación en el futuro éxito en los estudios superiores.

Estimular el mejoramiento de la enseñanza y la cooperación entre los profesores.

Motivar a los estudiantes para que tengan aspiraciones más altas en su trabajo escolar.

Contar con un parámetro que permita juzgar en cierta medida la calidad de los aprendizajes alcanzados en un determinado sistema educativo.

Plantear de manera explícita un sistema de rendición de cuentas.

Clarificar el tipo de desempeño deseable en cada una de las materias fundamentales.

Del Grupo Editorial Norma (2013). *Socios en la Tarea de Educar*.

Anotemos otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa:

Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.

Proveer información a los actores del sistema educativo.

Proveer información a las autoridades educativas.

Ministerio de Educación del Ecuador (2013). *Generalidades de los Estándares de Calidad Educativa*.

Es necesario, también, referirse al marco académico-legal relacionado al compromiso profesional de los docentes, establecido en la Ley Orgánica de la Educación Intercultural (LOEI), en el marco de la institución a la cual sirven, determinar las características de los instrumentos que se consideren adecuados para una evaluación docente que compendie el rigor académico que la sociedad exige de los maestros de Educación Inicial, Básica y de Bachillerato y las dimensiones con las que se los evalúa.

Es menester un sistema de evaluación que abarque las funciones docentes fundamentales: planeación, facilitación del aprendizaje y evaluación; esta última desde la perspectiva de una autoevaluación, opinión de estudiantes y evaluación institucional a través de sus directivos.

Gobierno Federal de México (2010). *Estándares de Desempeño Docente en el Aula para la Educación Básica en México*.

Necesitamos estándares en Ecuador, para empezar, existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares de aprendizaje es decir, con descripciones explícitas de lo que los estudiantes deberían saber y saber hacer en cada

nivel de su escolaridad tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. En este estudio se analizan veinte sistemas educativos de todo el mundo que se consideran muy buenos o que han logrado importantes mejoras en poco tiempo, y se concluye que tener estándares educativos es una estrategia necesaria para el mejoramiento de un sistema educativo, sin importar cuál sea su nivel actual de calidad. Por su parte, los estudios de PISA (2010) establecen que los sistemas educativos a nivel mundial cuyos estudiantes tienen alto rendimiento se caracterizan, entre otras cosas, por tener estándares públicos que establecen lo que deben aprender los estudiantes.

Ministerio de Educación del Ecuador (2011). *Estándares de Calidad Educativa*.

Es en la LOEI donde se establecen claramente los derechos y obligaciones del docente y poder cumplir los objetivos de las instituciones educativas y del MINEDU.

1.2.4.2. *Ámbito de la Gestión del Aprendizaje*

El docente debe organizar su trabajo y saber tomar decisiones dentro y fuera del aula de clases en cuanto al aprendizaje se refiere, es así que el documento de la Actualización Curricular de la Educación Básica estipula ciertos principios de pedagogía y establece que el estudiante es el actor principal del aprendizaje.

En nuestro país los estándares de aprendizaje están organizados por:

Áreas curriculares

Dominios del conocimiento

Niveles de progresión

Estándares

Ejemplos de desempeños

Características claras, sencillas y medibles que los estudiantes deben saber y saber hacer como resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estándares para cinco niveles de progresión:

Primer nivel: Al término del Primer Año de EGB

Segundo nivel: Al término del Cuarto Año de EGB

Tercer nivel: Al término del Séptimo Año de EGB

Cuarto nivel: Al término del Décimo Año de EGB

Quinto nivel: Al término del Tercer Año de Bachillerato

Ministerio de Educación del Ecuador (2011). *Estándares de Calidad Educativa*.

Los Estándares de Aprendizaje, son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato en el Ecuador.

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

Lengua y Literatura

Los estándares de Lengua y Literatura se organizan en los siguientes dominios de conocimiento, que progresan en cinco niveles:

Dominios de Conocimiento

A. Comunicación Oral

B. Comprensión de Textos Escritos

C. Producción de Textos Escritos

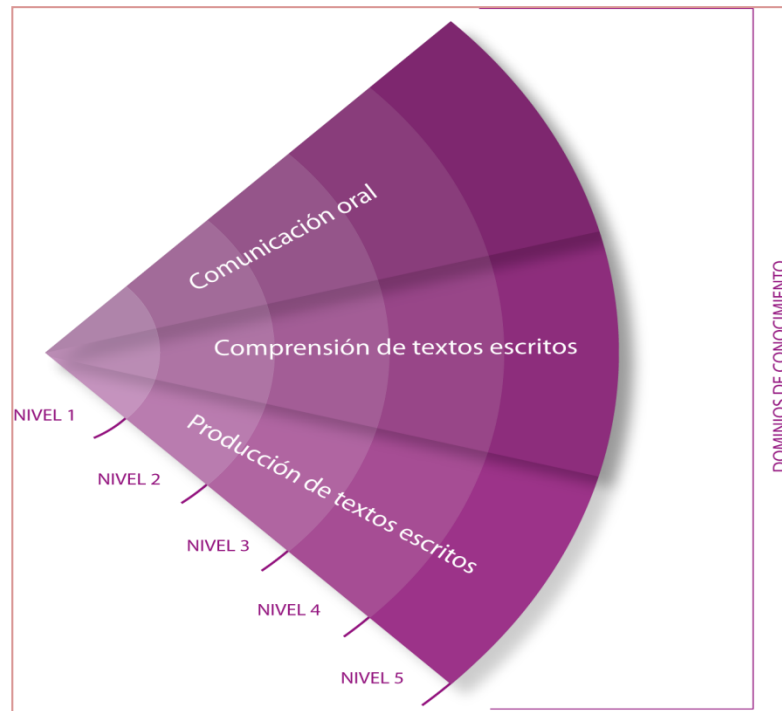


Figura 4. Dominios de Conocimiento de Lengua y Literatura

Fuente: **Mgs. Víctor Emilio Garcés Rodríguez**. Director de la Unidad Operativa de Desarrollo Académico UPSE (2013). Compromiso de Calidad: Criterios para la Evaluación del Desempeño Docente.

Matemática

Los estándares de Matemática se organizan en los siguientes dominios de conocimiento, que progresan en cinco niveles:

Dominios de Conocimiento

- A. Números y Funciones
- B. Álgebra y Geometría
- C. Estadística y Probabilidad

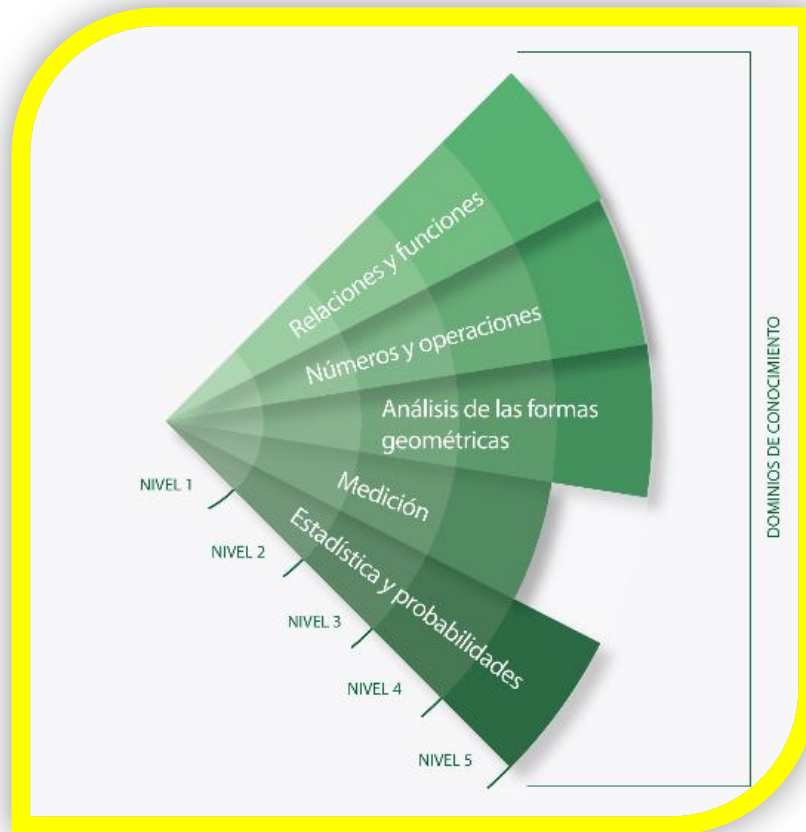


Figura 5. Dominios de Conocimiento de Matemática

Fuente: **Mgs. Víctor Emilio Garcés Rodríguez**. Director de la Unidad Operativa de Desarrollo Académico UPSE (2013). Compromiso de Calidad: Criterios para la Evaluación del Desempeño Docente.

Estudios Sociales

Los estándares de Estudios Sociales se organizan en los siguientes dominios de conocimiento, que progresan en cinco niveles:

Dominios de Conocimiento

- A. Construcción Histórica de la Sociedad
- B. Relación entre la Sociedad y el Espacio Geográfico
- C. Convivencia y Desarrollo Humano

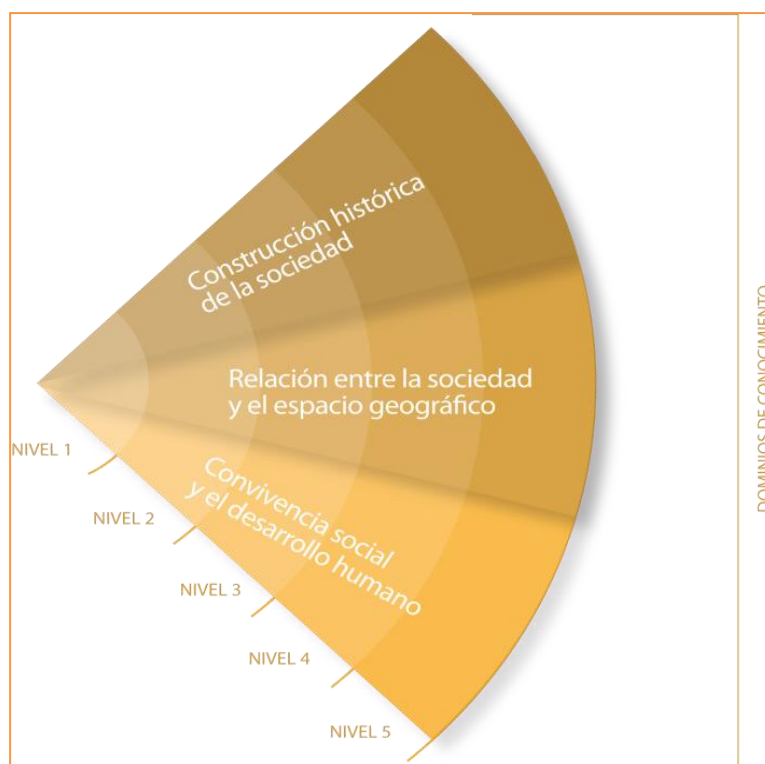


Figura 6. Dominios de Conocimiento de Estudios Sociales

Fuente: **Mgs. Víctor Emilio Garcés Rodríguez**. Director de la Unidad Operativa de Desarrollo Académico UPSE (2013). *Compromiso de Calidad: Criterios para la Evaluación del Desempeño Docente*.

Ciencias Naturales

Los estándares de Ciencias Naturales se organizan en los siguientes dominios de conocimiento, que progresan en cinco niveles:

Dominios de Conocimiento

- A. El Planeta Tierra como un Lugar de Vida
- B. Dinámica de los Ecosistemas
- C. Sistemas de Vida
- D. Transferencia entre Materia y Energía

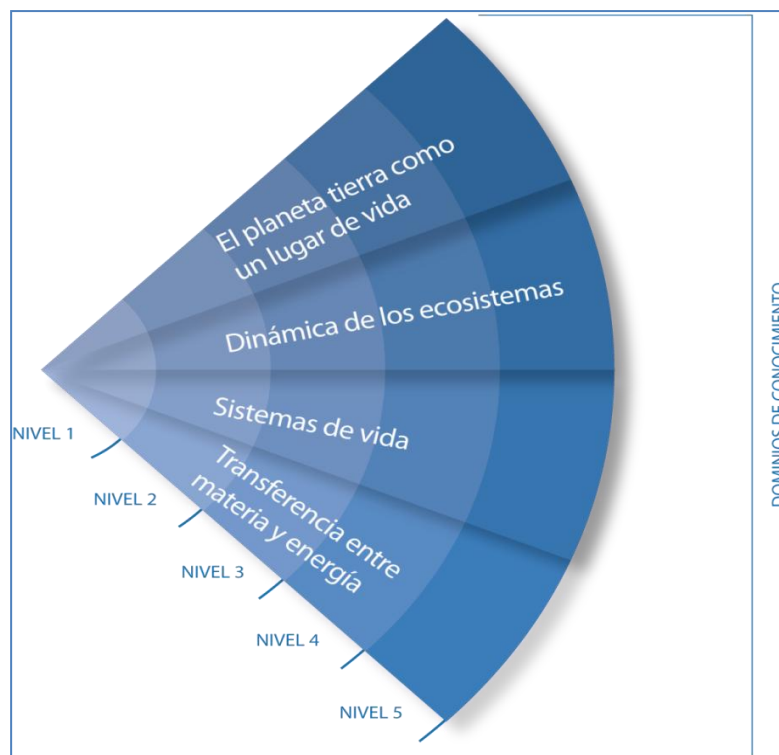


Figura 7. Dominios de Conocimiento de Ciencias Naturales

Fuente: Mgs. Víctor Emilio Garcés Rodríguez. Director de la Unidad Operativa de Desarrollo Académico UPSE (2013). *Compromiso de Calidad: Criterios para la Evaluación del Desempeño Docente*.

Ingles

Los estándares de Ingles se organizan en los siguientes dominios de conocimiento, que progresan en tres niveles:

English Teacher Standards

“The Ecuadorian in-Service English Teacher Standards are based on the document developed by the Teachers of English to Speakers of Other Languages (TESOL) as the organization’s K-12 ESL”. (Teacher Standards (2009) which is widely used in countries such as Albania, Paraguay, and the United States).

Level A1: At the end of 9th year Education Basic General

Level A2: At the end of 1st year Bachillerato

Level B1: At the end of 3rd year Bachillerato

The English Language Learning Standards are developed taking into consideration the communicative language components and the language skills as a core part of the program: (a) listening, (b) speaking, (c) reading, and (d) writing.

Mgs. Víctor Emilio Garcés Rodríguez. Director de la Unidad Operativa de Desarrollo Académico UPSE (2013). *Compromiso de Calidad: Criterios para la Evaluación del Desempeño Docente*.

De aquí que el docente debe planificar, desarrollar los procesos de aprendizaje en un clima participativo, evaluar constantemente, retroalimentar y a la vez emitir un informe de los procesos para el bien no solo de los estudiantes sino del cuerpo docente.

1.2.4.3. *Ámbito de la Gestión de Planificación.*

Los docentes deben saber construir una micro y macro planificación, es así que el MINEDU proporcione una serie de estrategias teóricas y metodológicas a través del documento de Actualización y Fortalecimiento Curricular para desarrollar en el estudiante un pensamiento lógico, crítico, creativo en los niños y jóvenes estudiantes ecuatorianos.

Es el Currículo de cada institución educativa cuando se construye con la participación activa de toda la comunidad educativa, quien va a orientar las formas de aprendizaje y así el estudiante salga con el perfil de salida por el cual fue diseñado por este documento de actualización.

Los Estándares de Desempeño Profesional, son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Estos Estándares de desempeño profesional también son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

Dimensión 1. Desarrollo curricular

ESTÁNDARES GENERALES

El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.

El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.

El docente, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.

Dimensión 3. Desarrollo profesional

ESTÁNDARES GENERALES

El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.

El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.

El docente reflexiona antes, durante y después de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

Mgs, Garcés Rodríguez Víctor Emilio. Director de la Unidad Operativa de Desarrollo Académico UPSE (2013). *Compromiso de Calidad: Criterios para la Evaluación del Desempeño Docente*.

1.2.4.4. Ámbito del Liderazgo y la Comunicación.

La comunicación juega un papel importante dado que el docente se convierte en un emisor y el estudiante en un receptor asegurando así la comprensión adecuada. De esta manera se podrán intercambiar ideas y experiencias que nos ayudaran a tomar buenas decisiones identificando los problemas y tomar acciones que solucionen los problemas reales de los estudiantes.

Dimensión 4. Compromiso ético

ESTÁNDARES GENERALES

El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.

El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.

El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.

El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.

Ministerio de Educación del Ecuador (2011). *Estándares de Calidad Educativa*.

De aquí que el docente se convierte en un líder profesional y capaz seguro en las tomas de decisiones y que brinda confianza y seguridad a sus estudiantes y comunidad educativa.

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

1.3.1. Concepto de Estrategias

Se define estrategia como la organización en secuencia por parte del docente en seleccionar instrucciones y seleccionar los contenidos para organizar al estudiante en alcanzar su propósito ideal.

Mirar, ver y tomar decisiones para la mejora institucional, contribuir a encontrar vías más efectivas y factibles mediante las cuales el año pueda mejorar su funcionamiento y se realice una mayor contribución a la formación integral de los futuros profesionales.

República de Cuba. Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría. Facultad de Ingeniería Mecánica. CUJAE (2004). *Estrategia para el perfeccionamiento de la gestión del proceso formativo en el primer año de las Carreras de Ciencias Técnicas*.

“Si no se consideran las maneras de pensar, sentir y actuar de los diferentes grupos sociales, resulta difícil imaginar que sujetos provenientes de distintos ámbitos culturales puedan convivir y desarrollar procesos de aprendizaje significativos”. (Álvarez Mónica; Alzamora Sonia; Delgado Verónica; Garayo Perla; Moreno Verónica; Moretta Rosana y Negrotto Adolfo. Facultad de Ciencias Humanas, UNLPam (2007). *Prácticas docentes y estrategias de enseñanza y de aprendizaje*).

Las estrategias son sugerencias pensadas para intervenir directamente en el aula, desde una cultura de búsqueda de soluciones alejada de las quejas y las lamentaciones y teniendo en cuenta que todas ellas forman parte de una visión global de la educación, y

no recetas inconexas. Frente al pesimismo imperante y a la consideración de que no hay soluciones mágicas en la educación opone el optimismo pedagógico del buen hacer profesional.

Recopilación de Ferrera Francisca Olías. Centro del Profesorado de Alcalá de Guadaíra (2007). *Estrategias para la mejora de la gestión de aula*.

“El concepto de estrategia se ha utilizado mucho y su uso se ha extendido hasta las más diversas actividades donde se desarrolla una labor de dirección”. (Ortiz Emilio et al. (2001). *Estrategia de Gestión Didáctica para la Sistematización de las Habilidades Profesionales en el Proceso de Formación Inicial Multigrado*).

Por esto todos los procedimientos que ayudan a que el aprendizaje y la solución de problemas se realizan con espíritu reflexivo, por eso se debe saber, y saber hacer.

1.3.2. Tipos de Estrategias

1.3.2.1. En la Gestión Legal

Los pasos que sigue el docente y los procedimientos legales en educación que involucran docentes, dicentes, padres de familia, autoridades y comunidad, se deben cumplir para tener un mejor accionar, como lo establece la LOEI ecuatoriana.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, y estándares de desempeño profesional y de gestión escolar que ayudarán a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican:

Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional; Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

Estándares de desempeño profesional, son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un

director (director, rector, vicerrector, inspector general, subinspector y director de área) competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Estándares de gestión escolar, hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

Ministerio de Educación del Ecuador (2011). *Estándares de Calidad Educativa*.

Si bien las estrategias pueden ser intencionales (ya sea como planes generales o maniobras específicas), por supuesto también pueden elaborarse. En otras palabras, no es suficiente definir la estrategia como plan. Se requiere también una definición que abarque el comportamiento que deseamos que se produzca.

Por tal motivo, se propone una definición: la estrategia es un modelo, específicamente, un patrón en un flujo de acciones. Según esta definición, durante un tiempo Picasso pintó en azul, esto era una estrategia, como lo fue el comportamiento de la Ford Motor Company, cuando Henry Ford ofreció su modelo T solo en color negro. En otras palabras, de acuerdo a esta definición, la estrategia es consistencia en el comportamiento, tanto si es intencional como si no lo es.

Cuero et al. (2007). Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira. Fundamentos de la Administración. *Planeación Estratégica*.

La preocupación por la situación de los aprendizajes ha llevado a muchos Estados del mundo a asumir un compromiso formal y público por mejorar la calidad y equidad de la educación básica. En ese sentido, han realizado reformas profundas en sus sistemas educativos colocando el aprendizaje como el fin último de la tarea educativa, para lo cual todas las medidas de acción estatal se concentran en brindar a los estudiantes, docentes y escuelas las condiciones necesarias para garantizar que los estudiantes logren los aprendizajes básicos que les permitan desenvolverse en la sociedad moderna.

Uno de los cambios en la política curricular de estos países fue el establecimiento de estándares de aprendizaje, con la finalidad de definir claramente y en forma consensuada qué metas de aprendizaje deberían ser logradas por todos los estudiantes del sistema, independientemente de su estatus socioeconómico o ámbito cultural de pertenencia. Para ello, se asumió que todos los esfuerzos de política deberían

concentrarse prioritariamente en garantizar que los recursos existentes y aquellos por obtener, se invirtieran racionalmente en el mejoramiento de las condiciones educativas que garantizaran a todos los estudiantes un acceso equitativo y creciente a las oportunidades de logro de esos aprendizajes.

IPEBA Instituto Peruano de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (2011). *Estándares de Aprendizaje*. ¿De qué estamos hablando?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) sostienen las “Normas relativas a la situación laboral de los Docentes”. La mayoría de los países miembros no las cumplen y su inobservancia no permite sostener la calidad integral sino que, más bien, la deterioran.

Para alcanzar la meta propuesta, es menester contar con una capacitación de los docentes. Hasta ahora, ningún mecanismo implementado por el Estado ha resultado eficaz para facilitar a los docentes un sistema integrado de capacitación y perfeccionamiento. Los docentes hacen esfuerzos por potenciar su nivel de capacitación realizando cursos, seminarios, talleres, etc., acordes a su disponibilidad económica pero que no representan ningún impacto positivo en su formación y proceso educativo.

Mgs Garcés Rodríguez Víctor Emilio. Director de la Unidad Operativa de Desarrollo Académico UPSE (2013). *Compromiso de Calidad: Criterios para la Evaluación del Desempeño Docente*.

Pues son todas las disposiciones legales que debe cumplir todo docente en cuanto a la gestión legal y que su desenvolvimiento sea el normal en el cada día. Luego cada una de las dependencias que participan en la construcción de este documento deberán poder evaluar el cumplimiento a través de la autoevaluación anual y proponer en documento el plan de mejoras.

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

La planificación curricular es la más importante en la institución educativa en donde cada uno de los miembros participativos debe desarrollar su papel y cumplir lo que establece la LOEI en este aspecto.

La ruta de gestión institucional, es el tramo de la carrera educativa de aquellos educadores que optan por asumir funciones directivas en las instituciones. Además de ser una oportunidad para docentes y directivos del sector fiscal, es una oportunidad para que también ingresen a esta función directivos del sistema privado, fisco-misional o municipal. En todos los casos, se accede a vacantes directivas mediante concursos de méritos y oposición, tal como lo establece la LOEI.

Esta ruta de profesionalización para los directivos escolares supone, además de un nuevo y riguroso proceso de selección de directivos escolares (normativa legal), un programa de incentivos a la eficiencia profesional ligado a resultados cualitativos y cuantitativos; un plan de carrera profesional que exige procesos de formación para ascenso profesional; y las posibilidades luego de acumular un número de años de experiencia como directivos— de ser considerados como tutores de directivos nuevos, o de concursar para ser asesores educativos de un circuito o auditores educativos a nivel de distritos.

Mgs Garcés Rodríguez Víctor Emilio. Director de la Unidad Operativa de Desarrollo Académico UPSE (2013). *Compromiso de Calidad: Criterios para la Evaluación del Desempeño Docente*.

Los directivos necesitan instrumentos para analizar, ver, revisar, cuestionar o modificar sus modos de conducción y, centralmente, ocuparse de la gestión curricular. Para ello deben focalizar su mirada en aspectos específicos de la gestión educativa referidos a la dimensión pedagógico-didáctica. Esta obra coloca el acento en la responsabilidad de generar condiciones y posibilidades para pensar la enseñanza y el aprendizaje dentro de cada institución, tomando los diseños curriculares como referentes para seleccionar, secuenciar y posibilitar el despliegue de las prácticas educativas.

También se profundizan los principales modos de acceso a la información para saber lo que efectivamente sucede: el análisis de las planificaciones didácticas y la observación del desempeño de los docentes.

Quien gestiona la escuela es “el custodio” de las prácticas educativas. Su quehacer se vincula con la posibilidad de facilitar los cambios curriculares (además de los organizativos) contextualizando los contenidos a la singularidad de su institución y promoviendo iniciativas que respondan a las maneras de enseñar de cada escuela.

Harf Ruth y Azzerboni Delia (2008). *Estrategias para la acción directiva. Condiciones para la gestión curricular y el acompañamiento pedagógico*.

Es entonces que en el currículo para todos los docentes están establecidas las estrategias que conducirán al mejoramiento de la enseñanza aprendizaje en todas las áreas de la institución educativa, no dejando de lado al MINEDU que está constantemente brindando capacitaciones continuas al respecto.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Los tiempos han cambiado mucho y la educación se vio inmersa en ellos, por las estrategias que en el aula se tratan y que se tornan en un desafío para cada docente, es así que ahora tenemos los TIC, la tecnología a nuestra mano y de los estudiantes, donde el estudiante puede mejorar y cambiar su posición solo de receptor a un participativo como lo era al iniciar sus estudios, cuando era quien manipulaba, construía, diseñaba y luego se volvió solo en uno que escuchaba y ya no hacía con sus manos.

Desarrollar habilidades directivas para que los líderes educativos logren:

Propiciar el aprendizaje organizacional, es decir, aquel que permita que la escuela alcance un alto desempeño y una mejora continua a través del desarrollo del personal. Dominar las nuevas formas de pedagogía y aprender a inducir, asesorar, acompañar y evaluar la nueva práctica de los docentes.

Centrar el liderazgo en la gestión del aprendizaje, generando una visión académica compartida y colectiva a través de una planificación estratégica que forme una cultura y comunidad de aprendizaje.

Realizar una gestión coherente con las reformas estratégicas del sistema educativo, a fin de que, a partir de un aprendizaje colaborativo entre los directivos del mismo circuito educativo, se promueva la mejora del aprendizaje de los estudiantes de cada institución del circuito.

Promover la mejora permanente de las varias dimensiones del trabajo institucional, usando como meta los diversos estándares educativos del Ministerio de Educación. Incorporar, de forma habitual, la rendición de cuentas dirigida a docentes, estudiantes, familias y comunidad, y así promover una participación y diálogo fluido entre todos los actores, de cara al mejoramiento permanente de la calidad educativa de la institución.

Esta propuesta se centra en el liderazgo para el aprendizaje y no solo en la gestión escolar administrativa, rol principal y a veces único que han venido desarrollando hasta ahora los directivos educativos.

Mgs Garcés Rodríguez Víctor Emilio. Director de la Unidad Operativa de Desarrollo Académico UPSE (2013). *Compromiso de Calidad: Criterios para la Evaluación del Desempeño Docente*.

Mejorar las prácticas cotidianas, en la comprensión de la mejora escolar es necesario tener en cuenta que se ponen en juego procesos que involucran a la institución toda, sin aislarla de su contexto. Repensar las prácticas implica partir de un problema concreto y asumir colectivamente una alternativa de resolución que se valore como la mejor para ese momento institucional y ese contexto particular y se oriente a elevar la calidad de los aprendizajes.

Fustier Michel (2001). *Mirar, ver y tomar decisiones para la mejora Institucional*.

Al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) y procesos (prácticas docentes) que llevan a los resultados (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles).

Preparación, Prácticas relacionadas a los estudiantes

Ministerio de Educación del Ecuador (2013). *Estándares de Calidad Educativa*.

Para mejorar la estrategia en el aula se debe trabajar las actitudes positivas de todos los Implicados, se puede conseguir afianzar la colaboración de todas las familias, puede ser muy variada, pero generalmente responden a varios patrones, desde las colaboradoras hasta las que se declaran impotentes. Su conocimiento nos permitirá determinar formas de actuar con ellas:

También se puede mejorar el clima de la clase, desde la perspectiva de entender que el conflicto es algo natural en los grupos humanos y que debe ser afrontado de una manera constructiva, y por tanto, educativa.

El clima de la clase, las condiciones ambientales del aula permiten crear unas relaciones personales acogedoras y un clima favorecedor del trabajo necesarios para el mejor aprendizaje.

Mantener una relación de confianza con el alumnado. Entrenarles en relaciones de colaboración y de respeto.

Conocer los roles del alumnado y propiciar que contribuyan a la convivencia y no la perturben, reconduciendo su actitud cuando sea necesario.

Se puede aumentar la atención y control de la clase, concentrando en torno a la tarea o al profesor/a y la atención distribuida del profesorado hacia todo el alumnado por igual.

Olías Ferrera Francisca (2007). *Estrategias para la mejora de la gestión*.

Un profesor de calidad no sólo tiene conocimiento sólido de los contenidos curriculares, sino que también cuentan con experiencia y conocimientos sobre qué deben hacer en la sala de clases para que sus estudiantes aprendan y mejoren sus aprendizajes.

Diseñar actividades de enseñanza por medio de diversas estrategias, gestionando un trabajo de aula que promueva la mayor cantidad de aprendizaje en todos sus estudiantes.

La característica de los docentes a la hora de enseñar, su compromiso y expectativas, influye en la característica que poseerá su aula (clima, tiempo, implicancia de la familia) y su metodología.

La gestión de aula se centra en generar oportunidades efectivas en la sala de clases, programando unidades didácticas coherentes, tomando decisiones asertivas, contextualizadas y secuenciadas, organizando y planificando acorde con el sujeto que aprende, los contenidos, la opción metodológica, la evaluación, el contexto y los recursos didácticos; sin olvidar, por cierto, las presiones y problemas que lo afectan.

Villalobos Fuentes Ximena. Colegio Mary Anne School, Santiago, Chile (2011). *Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora en los procesos de enseñanza y aprendizajes*.

No es que el docente está libre de problemas en cuanto al aprendizaje, ellos se ven envueltos en verdaderos retos, es así que existen estudiantes con capacidades especiales y es allí donde se deben emplear con ayuda del DCE las estrategias para alcanzar los objetivos.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

Es en los hogares donde se crean los líderes en ciertas áreas especiales, pero es cierto que es el docente quien descubre y empieza a pulir cual gema preciosa esta estudiante y explota sus habilidades en el saber hacer las cosas y de acuerdo como vaya avanzando, transmitir y de a poco este estudiante sobresaldrá como un verdadero líder demostrándolo en el aula de clases, comunicativo, expresivo, manejando mando y también paciencia. La calidad de las instituciones educativas juegan un papel importante es allí que están interviniendo directamente los docentes y autoridades quienes también ayudaran en la formación

desarrollando la comunicación y liderazgo. Un docente debe ser Comunicativo y a la vez un líder, para que los estudiantes asimilen e imiten estas instancias que algún día las verán reflejadas en su destacada forma de vivir, convirtiéndose en verdaderos líderes a nivel nacional, empezando por su comunidad.

La implementación de acciones formativas y comunicativas tiene como fin, mejorar la percepción del docente sobre la importancia de su rol en el aula, para detectar casos de ausentismo estudiantil y/o bajo rendimiento académico y tomar las medidas preventivas para disminuir la deserción en las instituciones educativas del país.

Comprende el diseño e implementación de acciones formativas y comunicativas dirigidas a los docentes, resaltando la importancia de cumplir con las funciones educativo / administrativas propias de su labor, específicamente la de reportar la información que permita un seguimiento y soporte institucional a la población en riesgo de deserción de los programas académicos.

Ministerio de Educación del Perú (2009). *Lineamientos y Estrategias Generales para la Supervisión Pedagógica*.

El docente debe poseer Compromiso Ético, esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.

Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.

Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos, y

Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana.

Ministerio de Educación del Ecuador 2013. *Estándares de Calidad Educativa*.

Es responsabilidad entonces del docente cambiar de actitud para no ofender a nadie ni siquiera a los compañeros de trabajo, dado que se reflejara a los estudiantes, dado que será posible un día trabajar juntos en determinadas áreas de la Institución, deben mostrar tolerancia, sobriedad, generosidad, respetuoso, saber escuchar, corregir a solas no delante de los demás, confiable, siempre presto a ayudar, optimista, y de buen humor siempre, de esta manera podrá ser un ejemplo a los estudiantes y ser imitado.

CAPITULO II
METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación.

El diseño de la investigación es una estrategia que hace con el tiempo que el investigador determina el trabajo que ha alcanzado suficiente claridad respecto al problema.

Se elabora en un presente con el objeto de orientar una práctica que se realizará en el futuro. El diseño es el lugar en el que el investigador pone de manifiesto, lo que va hacer respecto ¿de qué forma?, ¿cómo? y ¿para qué? va a llevar a cabo la investigación. El diseño de la investigación es decir, en qué lugar en el que anuncia su objeto de problema de investigación, las metas que persigue los modos de operar que asumirá para satisfacer a la comunidad educativa.

Esta función es sumamente importante pues al poner en palabras sus elecciones iniciales el investigador trabajara más informado y consistentemente, considerando el peso que va adquiriendo cada uno de los componentes del diseño y cuidando las consistencias metodológicas aprobadas por la comunidad universitaria de UTPL, que serán utilizadas para la construcción de los datos de la investigación.

Se genera un compromiso con lo que allí expone y si bien admite cierta modificación en los cambios deberá luego justificarse en el informe final.

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

Un diseño debe responder a las preguntas de investigación.

A través del diseño de investigación se conoce ¿qué personas son estudiadas?, ¿cuándo?, ¿dónde? y bajo ¿qué circunstancia? La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

Por lo tanto, la investigación que se propone es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

Transversal: Investigaciones que recopila datos en un momento único.

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

Descriptivo: Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

El estudio del desempeño docente propone una serie de cuestionamientos que a continuación se detallan:

¿Qué conocimientos teóricos requieren los docentes en ciencias de la educación (CC. EE.), en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación, para su práctica educativa?

¿Con qué frecuencia los docentes en CC. EE aplican los conocimientos en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación en su práctica docente?

¿Qué importancia otorgan los docentes a cada uno de los ámbitos de gestión?

¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para desempeñarse en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación?

Acerca de la población es un conjunto de personas que tienen una característica en común y que les diferencia del resto. Para nuestro caso la población a investigar son los profesionales que se encuentran laborando en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato en el periodo lectivo 2013- 2014 de los centros educativos del Ecuador; y para esta investigación en particular nos centramos en los docentes del bachillerato.

Se seleccionó la Unidad Educativa Técnico Agropecuario “Young Living Academy” en la Provincia del Guayas, Ciudad de Guayaquil, Parroquia Chongón en el recinto Chongoncito; en donde se pudo acceder para realizar la investigación. Para recoger la información se requirió de la participación de 5 docentes que se encontraban en servicio activo particular.

2.2. Contexto

La Unidad Educativa Técnico Agropecuario “Young Living Academy” ubicada en la Provincia del Guayas, Ciudad de Guayaquil, Parroquia Chongón en el recinto Chongoncito; en la Avenida principal al fondo, siguiendo el carretero hacia el nuevo aeropuerto de la ciudad, fue conceptualizada el 30 de marzo del 2009, bajo el auspicio de la Fundación Rayo de Sol. La representante legal de la Fundación Rayo de Sol la Dra. Leyda Argüello cuya labor de la Fundación a través de la Unidad Educativa Técnico Agropecuaria “Young Living Academy” es brindar espacios idóneos para desarrollar destrezas y conocimiento a sus educandos y a la comunidad en general.

La Unidad Educativa, ha crecido de manera paulatina año a año por lo tanto fue necesario realizar los trámites pertinentes y es así que el 10 de septiembre mediante Resolución N° 000830, emitida por la Dirección Provincial de Educación del Guayas autorizó incorporar y constituir al Jardín de Infantes N° 1099, la Escuela Particular N° 1567 y el Colegio Particular “Young Living Academy” en la Unidad Educativa Básica “Young Living Academy” del reciento Chongoncito, parroquia Chongón, cantón Guayaquil.

Posteriormente a esto y mediante un informe favorable emitido por el Econ. Eduardo Paladines Salinas, Analista de Planificación de la Dirección Distrital de Educación DD9-Chongón, Zona 8, se autoriza funcionamiento de Primer Curso de Bachillerato Técnico Agropecuario, con la Figura Profesional – FIP Producción Agropecuaria, jornada matutina, a partir del periodo 2013- 2014.

El tipo de educación que se imparte es bilingüe y pluridocente.

Consta actualmente con una nómina de un Rector, un Administrador, una Secretaria, dieciocho Docentes, 197 estudiantes, dos personas de limpieza, cuatro personas en la cocina, una persona de mantenimiento y servicio y una persona de servicio de guardianía.

2.3. Participantes

Una vez verificado los datos socio demográficos de las personas que fueron participes de esta investigación en la institución educativa particular “Young Living Academy”, los estudiantes del área de bachillerato unificado fue la muestra escogida y cinco docentes los miembros a investigar de sexo femenino y masculino con una experiencia de hasta 20 años de labor docente observando 20 periodos de clases en las áreas de Lengua y Literatura, Estudios Sociales, Química, Desarrollo del Pensamiento Filosófico y Cultura Física; trabajando conscientemente destrezas establecidas en el programa que ayudan al normal desenvolvimiento académico manteniendo estos docentes un alto porcentaje sus títulos relacionados a su labor académica, con la modalidad presencial a través de una relación laboral de contratación eventual en el sector rural de la región Costa provincia Guayas cantón Guayaquil de la Parroquia Chongón.

Lo que se pretende es obtener resultados con estos datos sociodemográficos de los docentes tabularlos y graficados de la siguiente información:

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

De entre los métodos de investigación que se pueden utilizar en el presente estudio, describimos los propuestos por Hernández (2006):

2.4.1. Métodos

El Método Descriptivo: Permite explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?

El mismo nos permite describir a cada participante cual es el papel que desenvuelve y sus expectativas que producen a raíz de esta investigación.

Cada docente investigado llenó sus propias autoevaluaciones y procedió a calificarse según sus propios conocimientos en la docencia y luego sabía que iba a ser observado en dos clases continuas de dos horas seguidas, además que se fotografiaría y gravarían en caso de ser necesario. En estas observaciones se utilizaba el documento que se iba llenando para registrar los resultados en la matriz de Excel para generar los resultados que son los propios de esta investigación para de allí sacar una propuesta que beneficiara a los participantes en el plano personal y colectivo para la institución y comunidad educativa.

El Método Analítico – Sintético: Facilita la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.

Nos ayudará y facilitará la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad. Este método se lo utilizo para realizar el análisis de los datos obtenidos en la matriz de Excel.

El Método Inductivo y el Deductivo: Permite configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

Este método se lo utilizo para realizar la proximidad de las conclusiones posibles del problema investigado.

El Método Estadístico: Hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

Con la aplicación de los instrumentos de investigación, como la autoevaluación y la observación, estos datos fueron introducidos en la matriz de Excel que proporcionó la UTPL para su organización y posteriormente para su análisis y toma de decisiones para poder emitir un criterio de correcciones que es el objeto de esta investigación. Cabe resaltar que este método facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

El Método Hermenéutico: Permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitará el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

Además, facilitará el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico. Esta información que está registrada en el marco teórico y además sus lugares de emisión están registrados en la Bibliografía ordenadas en orden alfabético.

"Es de importancia para quien desee alcanzar una certeza en su investigación, el saber dudar a tiempo". (Aristóteles 384 AC-322 AC).

Es necesario siempre tener vacilaciones o dudas para en un momento posterior alcanzar la seguridad ineludible para continuar.

2.4.2. Técnicas

De entre las técnicas que facilitarán el proceso de investigación, tenemos las siguientes:

Técnicas de Investigación de Campo: Se entiende por técnicas de recolección de información aquellos medios e instrumentos de carácter formal, que emplean procesos sistemáticos en el registro de observaciones y datos para estudiar y analizar un hecho o fenómeno, con el propósito de hacer posible la mayor objetividad en el conocimiento de la realidad.

"Un educador no tiene el sentido del fracaso, precisamente porque se cree un maestro". (Edgar Bacherlard 1885-1972).

En esta cita está reflejado que nada que se puede fiar de un tramo, dado que parecía ser que el maestro nunca se equivoca; por lo que en esta investigación se trata de ser lo más objetivo posibles con la realidad.

La Entrevista: Esta técnica relaciona directamente al investigador con el objeto de estudio y permite obtener información verbal relevante. La entrevista se la hará con preguntas abiertas o no estructuradas, ya que permiten obtener una amplia información al entrevistado, puesto que le da libertad para contestar, además se lo realiza con el objetivo de conocer si los actores de esta investigación consideran importante la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del país.

La Observación: Esta técnica permite valorar de una manera profunda, sistemática y controlada el desarrollo de la problemática. Mediante el registro de observación de las actividades docentes se puede apreciar el desenvolvimiento del mismo, las reacciones de los actores y el comportamiento de los estudiantes de una manera directa. Es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas.

Desde el criterio de Anguera, (1998) p. 57. “la observación se convierte en una técnica científica en la medida que”:

“Sirve a un objetivo ya formulado de investigación”.

“Es planificada sistemáticamente”.

“Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad”.

Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

Además, conviene resaltar que observar es contemplar y examinar atentamente algo con el objeto de determinar su naturaleza y funcionamiento.

Por ejemplo, si se aplica la observación no participante a los docentes seleccionados durante el desarrollo de la clase, el investigador no participa en las actividades del grupo, únicamente se limita a observar de forma silenciosa, sin influir en los procesos didáctico pedagógicos de los docentes.

Dentro del estudio, esta técnica servirá para obtener información sobre la práctica del docente en el aula y de esta manera construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La Encuesta: Es la técnica que se realiza a través del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, nos permite recolectar datos de toda la población o de una parte representativa de ella. Se caracteriza porque la persona investigada llena el cuestionario.

Es una de las técnicas más generalizadas en el área social, económica, política, religiosa, educativa, etc. es una de las técnicas más utilizadas, se apoya en un cuestionario

previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

Se utilizará para la recolección de los datos y servirá para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

Albert Einstein (1879-1955). “Si supiese qué es lo que estoy haciendo, no le llamaría investigación, verdad”.

Que no debemos pasar por la ignorancia, sino por la investigación que nos llevara a tener una finalidad para desarrollar lo que la persona está haciendo y la debe culminar.

Se utilizaron como técnicas de investigación de campo, la entrevista, la observación y la encuesta

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.

Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

A continuación se describen cada uno de los instrumentos a utilizar:

Cuestionario ad hoc para Autoevaluar el Desempeño del Docente en los Ámbitos:

Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

El cuestionario fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de ciencias de la educación de la UTPL.

El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.

Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.

Nivel de Conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

2.5. Recursos.

Describo a continuación brevemente los recursos con que se contó para realizar la investigación, distinguiendo entre ellos a los: humanos, instituciones, materiales y económicos.

2.5.1. Talento Humano

El personal administrativo formado por un rector, un administrador y una secretaria; dieciocho docentes; veintisiete estudiantes del primero de bachillerato; dos personas de limpieza, cuatro personas en la cocina, una persona de mantenimiento y servicio y una persona de servicio de guardiana.

2.5.2. Institucionales

Las instalaciones físicas de la Institución Educativa Técnico Agropecuaria Young Living Academy.

2.5.3. Materiales

Los materiales utilizados por la realización de esta investigación fueron:

Materiales
Materiales de oficina
Cámara fotográfica
Fotos
Impresora
Fotocopiadora
Copias
Anillados
Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación docente

2.5.4. Económicos

Descripción de gastos específico	Monto en dólares \$	Monto Total en dólares \$
Transporte diario Trasporte Chongón, motoneta.	\$ 2,70	\$ 27,00
Impresiones de información	\$ 12,00	\$ 12,00
Total		\$ 39,00

2.6. Procedimiento

Se acordó con el Director y el Administrador, dado que pertenece a una Fundación sin fines de lucro; solicitar una reunión para explicar el propósito de esta investigación que es determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencias de la educación considerando los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación; los cuales accedieron y aprobaron el desarrollo de la investigación firmando la carta de admisión, que se adjunta en los anexos.

Se solicitó un listado de los docentes para seleccionar los que iban a ser observados siendo aprobados cinco en su orden: docente de Lengua y Literatura; docente de Historia; docente de Química, docente de Desarrollo del Pensamiento Filosófico y docente de Cultura Física.

Se instruyó acerca del propósito de esta investigación para evaluar el desempeño docente de las Instituciones educativas del país; también sobre el instrumento o formato para la autoevaluación, explicándoles cómo debían de calificarse en la escala de cero a diez (0 a 10), en cada uno de los ítems. Luego de autoevaluarse se explicó que iban a ser observados en el desarrollo de sus clases durante dos periodos de dos horas seguidas de clases y que se iban a tomarse fotografías como evidencias de la observación.

Los datos que se recopilaron fueron introducidos en la matriz de Excel para ser procesados y enviados a la UTPL en Loja para su revisión y corrección, los mismos que fueron regresados para poder realizar el análisis y hacer la propuesta de esta investigación.

Para la investigación bibliográfica se obtuvo información de varios sitios web que sirvieron para elaborar el marco teórico y también para la propuesta los mismos que fueron ordenados en el apartado de la bibliografía.

Con esta información se estructuraron las tablas y los gráficos para realizar el informe propio de esta investigación y realizar la propuesta, misma que se hizo un procedimiento para corregir las falencias de cada docente investigado y proponer a la institución educativa un plan de acciones correctivas de capacitación en las áreas detectadas con el problema de la Gestión del Aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje de esta institución educativa.

CAPITULO III
RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSION

En este estudio de investigación se analiza el desempeño docente de 5 profesionales de la educación de la Unidad Educativa “Young Living Academy” del recinto Chongoncito, de la parroquia Chongón, provincia del Guayas, usando los cuestionarios de autoevaluación y registros de observación se analizaron los resultados de estos instrumentos que contienen la evaluación del desempeño en el ámbito legal, de la planificación y de la gestión, del liderazgo y comunicación. Cada ámbito se valoró frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

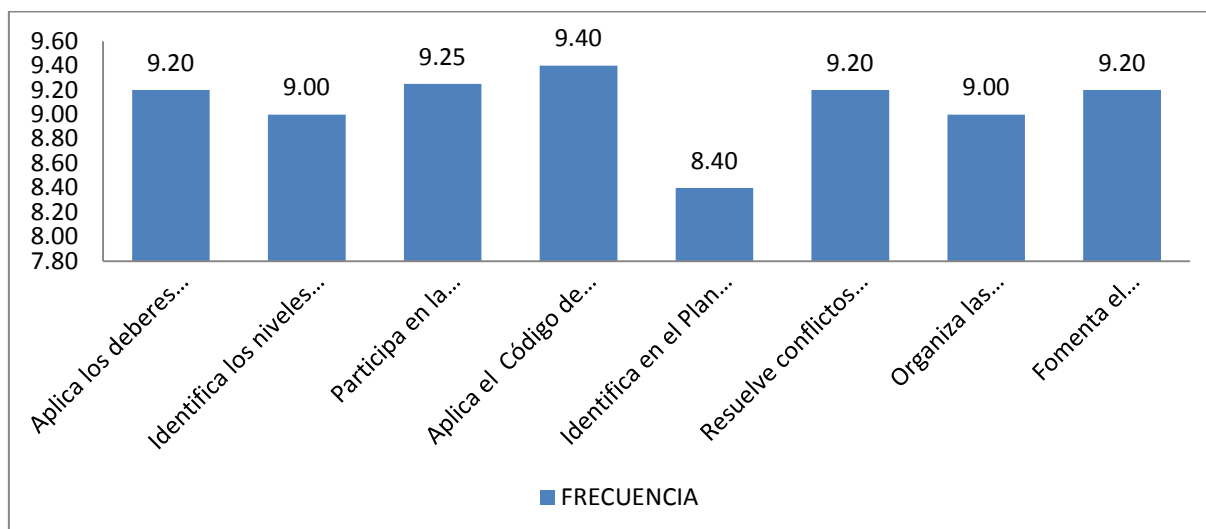
Tabla N° 1: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.25	93%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8.40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.20	92%
	TOTAL	72.65	
	PROMEDIO	9.08	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 8: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Young Living Academy".

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

El nivel de frecuencia con la que los docentes se desempeñan en el ámbito legal es de 91% en general sin embargo se observa que la debilidad en gran parte del personal, se encuentra en los indicadores de los ítems 1.5 y 1.7, *La identificación de los objetivos del plan decenal de educación y organiza las actividades docentes*, a pesar de ser el nivel más bajo de frecuencia 84% y 90%; los otros siete indicadores están aceptables. Aun cuando el trabajo del docente no solo es con los estudiantes sino con la comunidad involucrada como parte del País al que se debe transformar para conseguir los objetivos propuestos, mejorar la calidad educativa. Lo hace referente el Estado ecuatoriano en el Plan Decenal, estándares de Calidad Educativa y en la LOEI. Aquí está la relación con la base teórica que debe tener el docente en su desempeño en conocer el plan decenal donde el desempeño docente no debe verse como una función aislada del quehacer diario, dado que es uno de los elementos principales de la evaluación, como política de Estado en el plan decenal. (Ministerio de Educación del Ecuador 2006-2015)

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

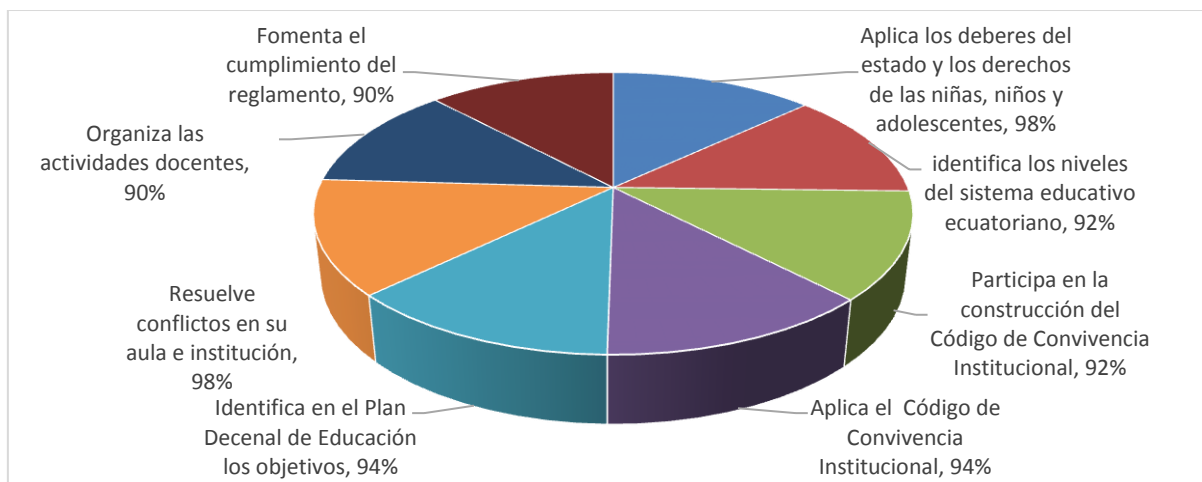
Tabla N° 2: Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.00	90%
TOTAL		74.80	
PROMEDIO		9.35	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 9: Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

En cuanto a la importancia del ámbito en la gestión legal en el desempeño docente arroja debilidades como se observa en los indicadores de los ítems 1.7 y 1.8 ambos con 90.00% en la *organización de las actividades docentes* y *fomenta el cumplimiento del reglamento*, a

pesar de estar dentro de los mínimos requeridos hay que fortalecerlos motivándolos aún más a pesar de que en la institución educativa siempre debe estar capacitando al personal docente en cumplimiento a la ley de educación vigente y el reglamento de la misma, lo que está en conexión con lo expuesto en el ámbito legal como la sexta política del plan decenal de educación que hasta el año 2015 se deberá mejorar la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas del sistema educativo; para lo cual el docente debe saber tomar decisiones y tener la capacidad de resolver problemas que tiene conexión con el plan decenal, los estándares de calidad educativa y la LOEI; debe haber un fortalecimiento curricular de la educación general básica, para mejorar la condición humana del docente expresadas a través de las destrezas y el conocimiento en diferentes áreas y años expresadas en las aulas de clases utilizando sistemas de aprendizajes nuevos y variadas estrategias metodológicas y de evaluación. (Ministerio de Educación del Ecuador 2006-2015). Las falencias en estas áreas puede obedecer a fallas en la organización que posea la administración escolar en no hacer un seguimiento para cumplir el rol de autoridad considerándose la planificación, la ejecución, el control y la evaluación de todo el accionar educativo de una institución educativa.

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

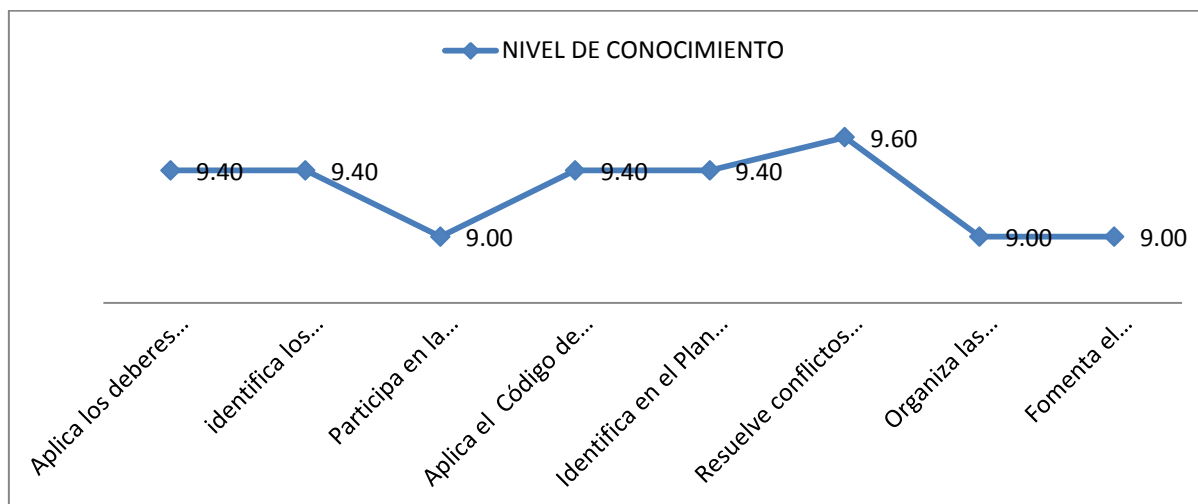
Tabla N° 3: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.00	90%
TOTAL		74.20	
PROMEDIO		9.28	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Young Living Academy".

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 10: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Young Living Academy".

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

En cuanto al nivel de conocimiento docente en el ámbito de la gestión legal con un promedio de 93%, indica que están parejos los resultados, sin embargo merece analizar los indicadores de los ítems 1.3 *Participa en la construcción del código de convivencia*; 1.7 *Organiza las actividades docentes* y 1.8 *Fomenta el cumplimiento del reglamento*; que a pesar de estar todos en el 90%, se percibe un ligero desconocimiento en cuanto a la construcción del código de convivencia, la organización de actividades docentes y fomentar el cumplimiento del reglamento indicadores; que tienen solución como conocimientos que debe tener el docente. Son los requerimientos del MINEDU, a través de la LOEI, de los estándares de calidad educativa, en aplicar el buen vivir como política de Estado. Al haberse reflejado cambios en el Ecuador en las normativas institucionales se da un desconocimiento de las mismas y el docente está esperando solo que le informen que debe hacer y como lo debe hacer.

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

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

Tabla N° 4: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

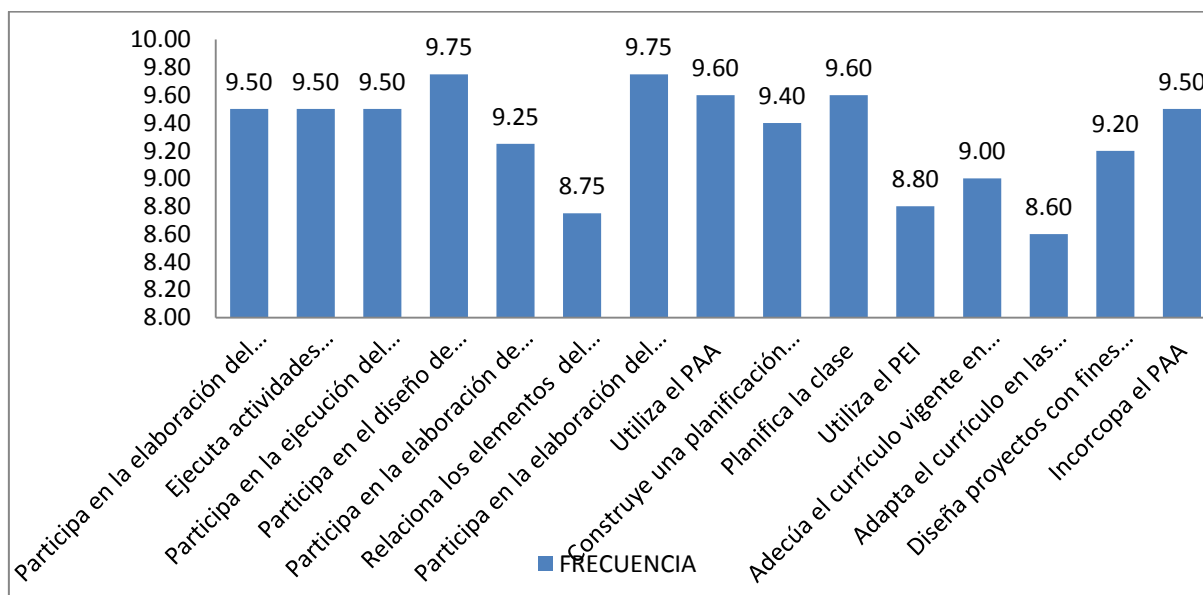
N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
-------------	-------------	------------	------------

2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.50	95%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.50	95%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.50	95%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.75	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.25	93%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8.75	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.75	98%
2.8	Utiliza el PAA	9.60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9.40	94%
2.10	Planifica la clase	9.60	96%
2.11	Utiliza el PEI	8.80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9.50	95%
TOTAL		139.70	
PROMEDIO		9.31	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 11: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

El promedio del nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación es del 93%; pero se aprecian tres indicadores que presentan la frecuencia más baja, siendo en su orden: 2.6; *Relaciona los elementos del currículo nacional* 88%, 2.11 *Utilización del PEI* 88% y 2.13 *Adapta el currículo en las diferentes áreas* 86%, que dicen que existe una dificultad en la participación, ejecución y evaluación de los documentos institucionales lo que lleva a verificar cuales son las necesidades de la institución educativa, indicando que existen falencias en la planificación de estrategias para mejorar la educación o a su vez prevenir los riesgos en la calidad educativa. Todo docente en el instante que planifica debe considerar los factores que permitan valorar las fortalezas y oportunidades que contribuyan a una mayor equidad de las condiciones de la calidad educativa.

Esta calidad educativa es evaluada según la planificación ya que esta es una herramienta de trabajo que transforma la gestión escolar.

Los docentes deben tener una organización que permita darse cuenta de los problemas que se van dando durante la labor docente, si no se lleva un orden el docente nunca va a saber si su trabajo es eficiente o no, si usa una planificación no se perderá en el camino y ayudara a los demás docentes a darse cuenta que se debe mejorar en los puntos débiles.

Los otros doce indicadores están aceptables. Son los referentes que se impregnan en el código de convivencia que debe manejar cada institución educativa como política de Estado. Esto es lo que debe hacer un docente de calidad educativa, que provee oportunidades de aprendizaje a los estudiantes.

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

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

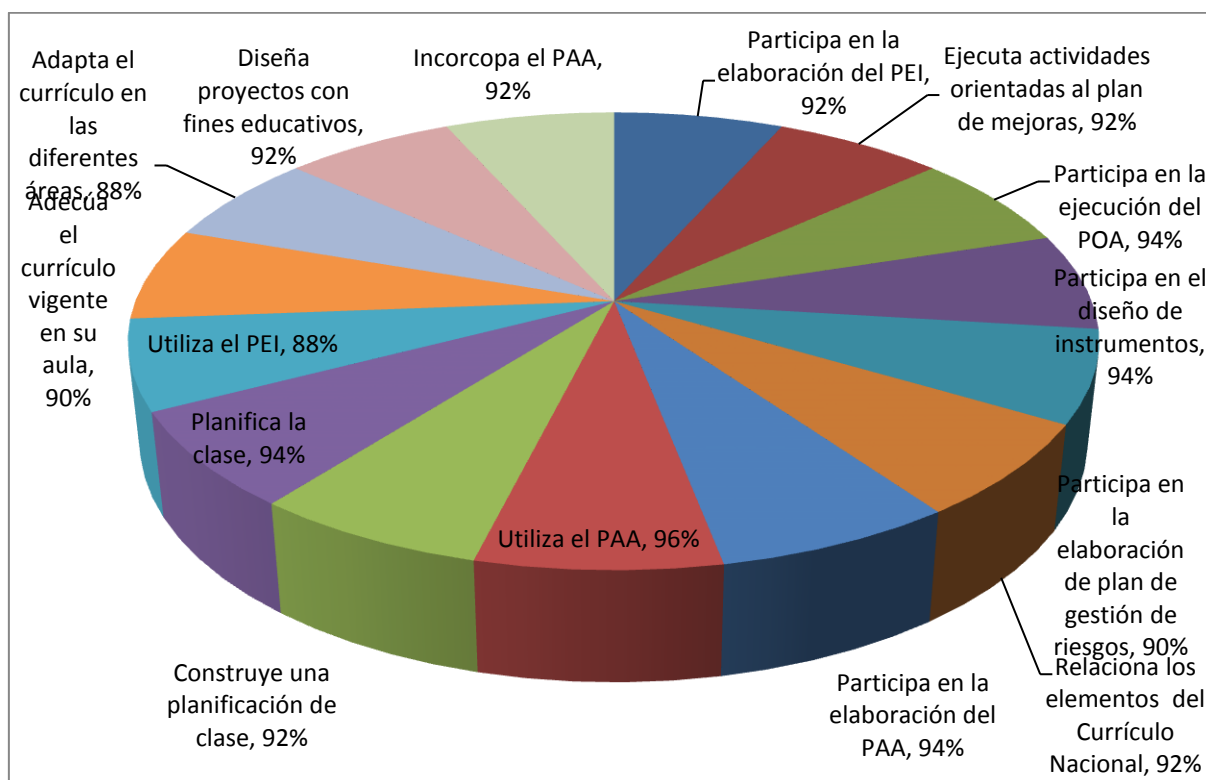
N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9.60	96%

2.9	Construye una planificación de clase	9.20	92%
2.10	Planifica la clase	9.40	94%
2.11	Utiliza el PEI	8.80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9.20	92%
TOTAL		138.00	
PROMEDIO		9.20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 12: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

En el nivel de importancia del ámbito de la planificación se muestra un 92%, pero se observan dos indicadores en los ítems 2.11 *La Utilización del PEI* y 2.13 *Adaptación del currículo en las diferentes áreas*, ambos con el 88%, a pesar de ser las más bajas, se las considera como una falencia pudiéndose mejorar; los otros trece indicadores están aceptables. Está debe ser una práctica del docente hasta convertirla en un técnica para

conseguir lo estipulado en las directrices del MINEDU para la construcción de los documentos institucionales, que el Ecuador ha definido con base en las evidencias, las experiencias acumuladas y sus propias necesidades de país, en un conjunto de estándares del desempeño directivo, registrados en el ámbito de la gestión de planificación y que a través de seminarios talleres se puede lograr utilizando personal del MINEDU.

Es importante la planificación estratégica en las instituciones educativas del país, ya que indica los problemas, necesidades y metas realizables para mejorar la calidad educativa en el marco legal que son los propósitos educativos nacionales como política del Estado.

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

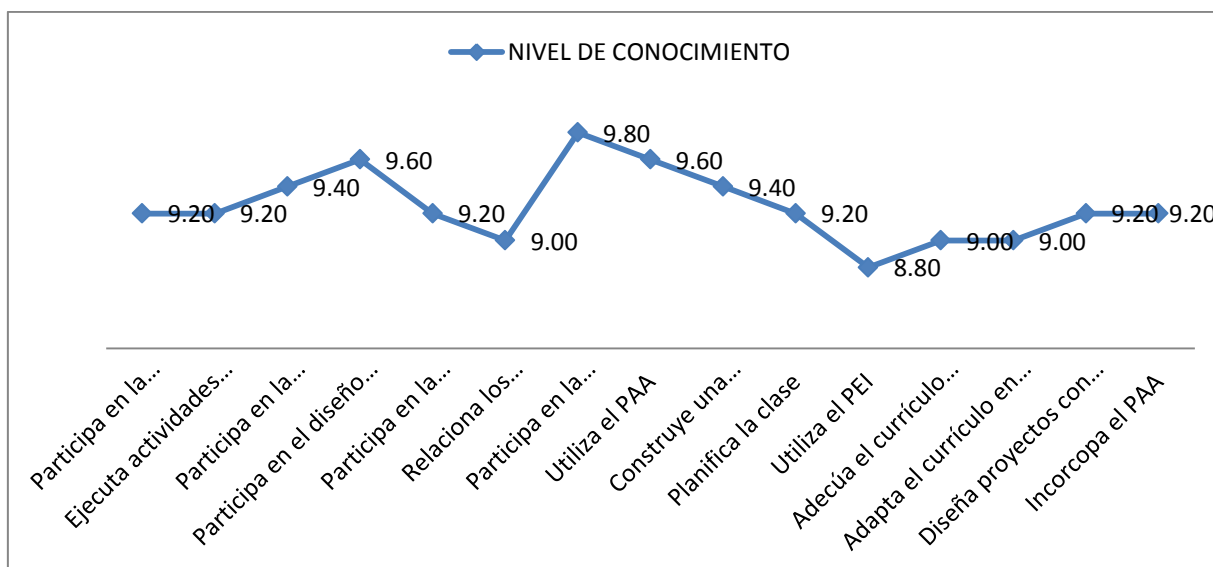
Tabla N° 6: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.80	98%
2.8	Utiliza el PAA	9.60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9.40	94%
2.10	Planifica la clase	9.20	92%
2.11	Utiliza el PEI	8.80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9.20	92%
TOTAL		138.80	
PROMEDIO		9.25	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 13: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Young Living Academy".

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación es del 93%, sin embargo se observan indicadores en los ítems 2.6 *Relaciona los elementos del currículo nacional* con el 90%, el 2.11 *Utilización del PEI* con el 88%, el 2.12 *Adecua el currículo vigente en su aula* con 90% y el 2.13 *Adapta el currículo en las diferentes áreas* con 90%; se los puede mejorar, una vez más se muestra que la planificación de los planes importantes para la institución educativa sigue siendo una de las debilidades de los docentes.

Es aquí que el docente se concientiza como planificador ya que así se mejorará su futuro y el de la institución educativa y como normativa podrá aplicar y utilizar y así lograr el futuro deseado en la enseñanza aprendizaje durante su desempeño profesional.

Es en el ámbito de la gestión de planificación donde el docente debe tener los conocimientos sobre como planificar y es el Ministerio de Educación del Ecuador quien los provee a través de los talleres o seminarios; porque el desempeño docente juega un rol importante y protagónico en la transformación de la educación actual en el Ecuador.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

La planificación del proceso enseñanza aprendizaje, es el de mayor importancia ya que es de donde se adquieren las actividades de una manera organizada las actividades y estrategias que se emplearan en el desarrollo de las clases a los estudiantes diariamente.

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

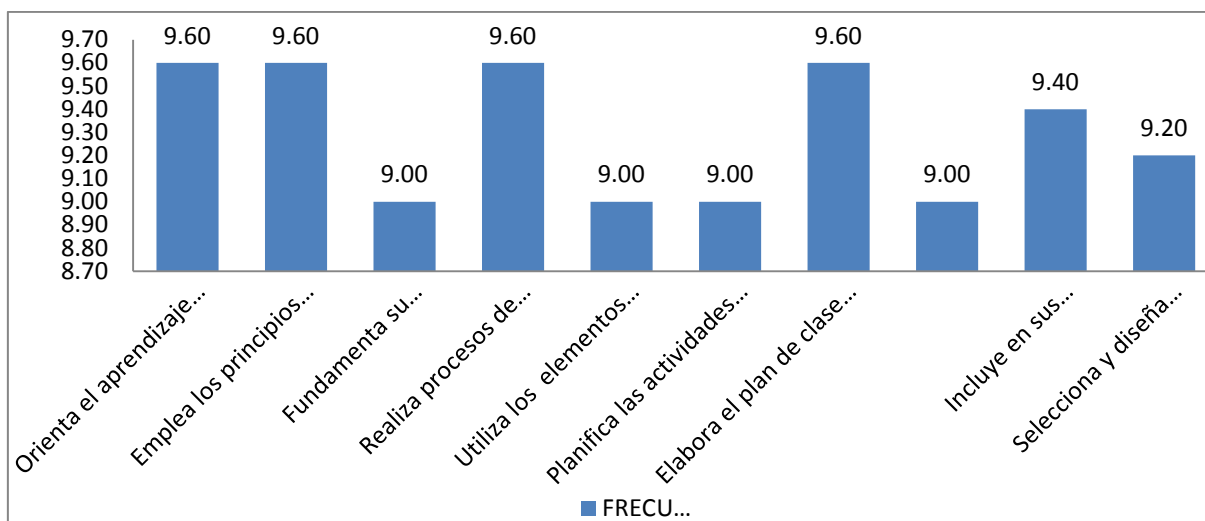
Tabla N° 7: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.20	92%
	TOTAL	93.00	
	PROMEDIO	9.30	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 14: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

El nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje arroja un 93% de efectividad, sin embargo, se observa cuatro indicadores de los ítems 3.3 *Fundamenta su práctica docente*, 3.5 *Utiliza los elementos de la estructura curricular*, 3.6 *Planifica las actividades de acuerdo al currículo nacional*, 3.8 *Relaciona en la planificación de clase los elementos*; todos ellos con 90%; se encuentran ciertas dificultades, demostrando así que hay limitaciones que a su vez ayudan a tenerlas en cuenta para mejorar valiéndose de los recursos didácticos al alcance y preparar las actividades diarias para tener resultados positivos en los estudiantes que se refleje en satisfacción y entusiasmo. Seguir mejorando las prácticas docentes que nunca son o tienen fin, a través de la herramienta de internet y redes docentes se podrá estar en comunicación y compartir las experiencias enseñanza aprendizaje y fomentar la autopreparación, que constan en la LOEI, los estándares de desempeño docente y de la calidad educativa, y que se refieren a los derechos y obligaciones del docente. Se presenta al maestro como actor principal de la construcción del saber de los estudiantes. Esta base está registrada en el apartado Ámbito de la gestión del aprendizaje y que mediante los seminarios de capacitación el docente podrá mejorar sus estrategias de enseñanza aprendizaje. (Ministerio de Educación del Ecuador 2006)

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

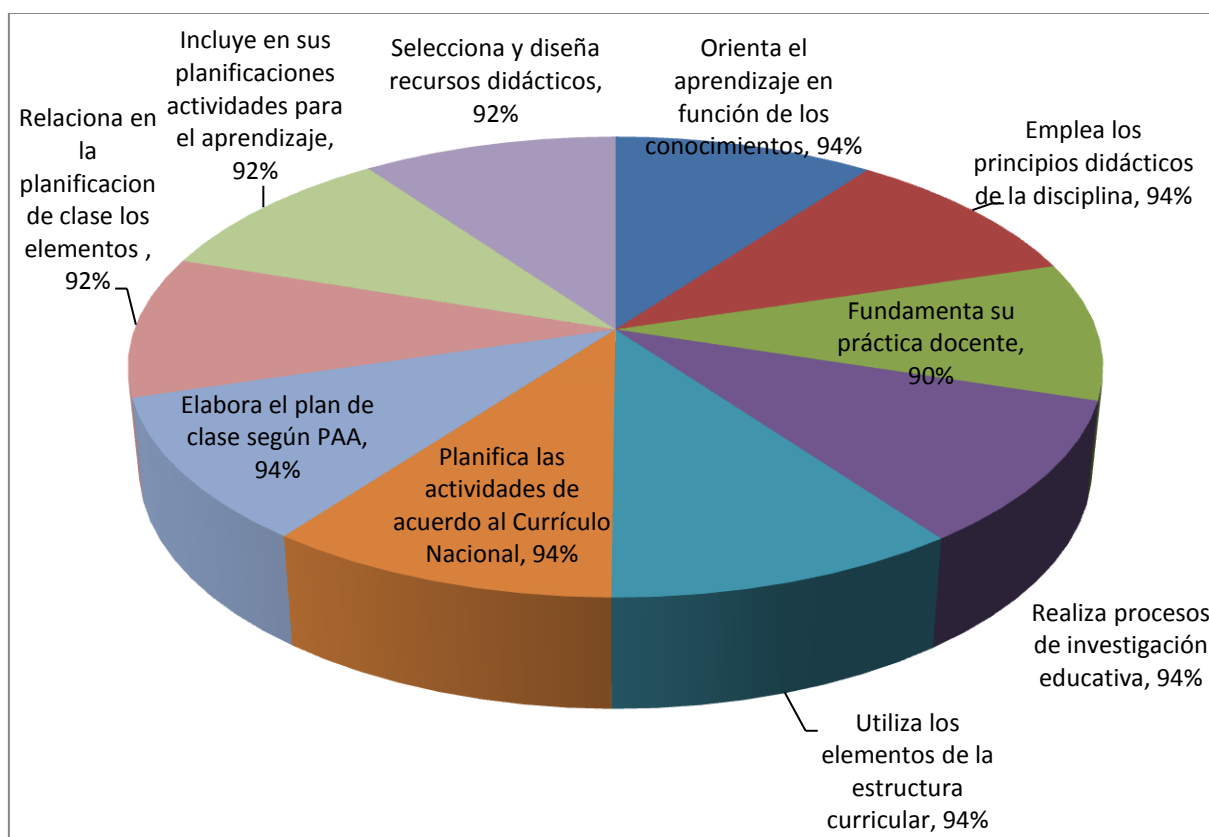
Tabla N° 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.20	92%
	TOTAL	93.00	
	PROMEDIO	9.30	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 15: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

El nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje del docente está en el 93%, esto asegura la importancia que le brindan los docentes a la planificación, sin embargo de presentar indicadores que merecen tener un grado de atención como el de los ítems 3.3 *Fundamenta su práctica docente*, con un 90%, 3.8 *Relaciona en la planificación de clase los elementos*, con 92% y 3.9 *Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje* con 92%; se observa que son los que presentan menor grado de importancia con respecto a los demás, lo que indica que el docente debe prestar mucha importancia y atención e involucrarse en el ámbito estudiantil y comprobar que se está llegando a cumplir los objetivos planificados e ir mejorando y no tan solo quedar satisfechos. También se deduce que el docente sigue aplicando planes de clases de años pasados o no planifican con los nuevos requerimientos de la LOEI, por ende la renovación y actualización se torna un obstáculo. Este proceso es sistemático y merece reconocer los propósitos educativos y con la ayuda de los criterios e indicadores de evaluación sumado una reorientación de los procesos alcanzar los objetivos del Ministerio de Educación del Ecuador que están conectados con el apartado Ámbito de la gestión del aprendizaje cuando se habla de la LOEI, de los estándares de desempeño docente y de la calidad educativa; y que se propone el dictado de seminarios talleres para mejorar estas deficiencias.

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

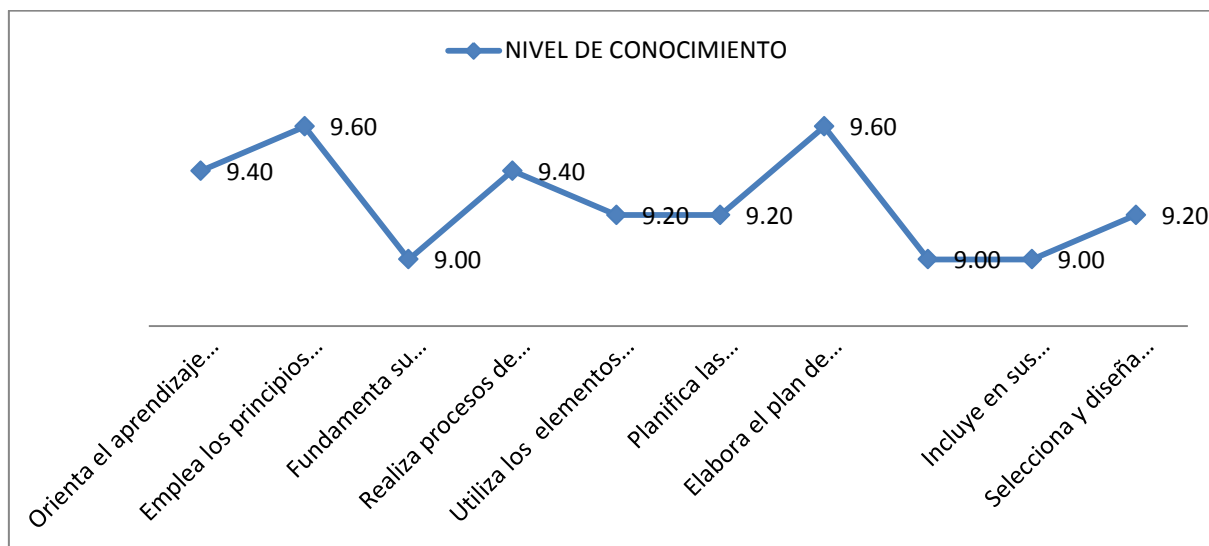
Tabla N° 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.20	92%
	TOTAL	92.60	
	PROMEDIO	9.26	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 16: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

El nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje se encuentra en el 93% pero existen indicadores que merecen una atención como el de los ítems 3.3 *Fundamenta su práctica docente*, 3.8 *Relaciona en la planificación de clase los elementos* y 3.9 *Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje*, todos ellos en 90%; que son los más bajos en referencia con los demás, lo que significa que existe una leve falencia en el cuerpo docente al desarrollar la actividad pedagógica como proceso de enseñanza en base al currículo elaborando planes que promuevan el verdadero aprendizaje de los estudiantes lo que dificulta la calidad educativa por lo tanto deben ser mejorados para que el docente se incentive a la investigación no solo teórica a través de libros, internet, sino de campo, experimentando varias técnicas que satisfagan el saber del estudiante o sea en la práctica de la vida diaria. En el proceso enseñanza aprendizaje la planificación asegura la generación del conocimiento tecnológico y científico que reorienta y modifica el ámbito laboral que propone la nueva LOEI, y relacionado con los estándares del desempeño profesional docente del Ámbito de la gestión de aprendizaje. (Ministerio de Educación del Ecuador 2006).

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

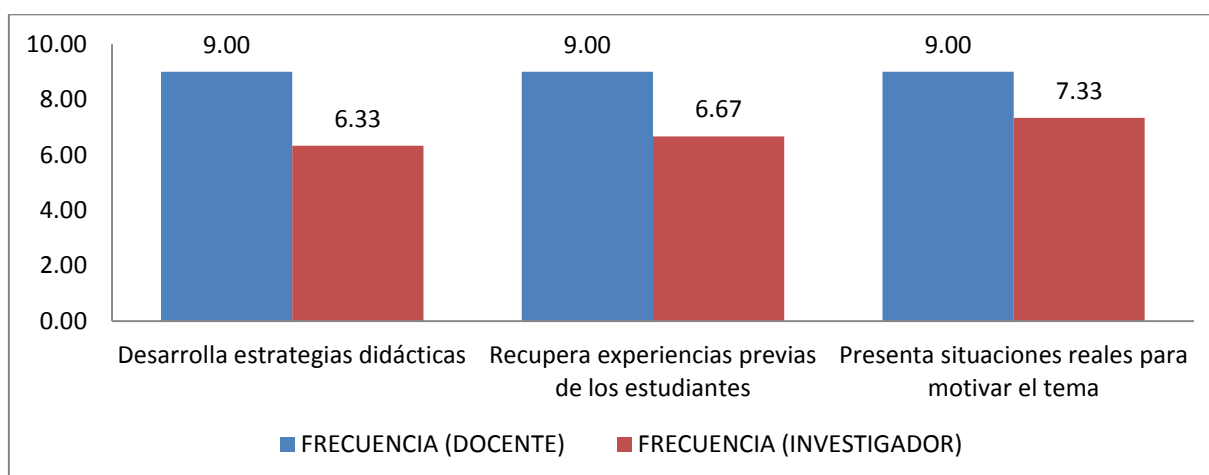
Tabla N° 10: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.00	6.33	90%	63%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.00	6.67	90%	67%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.00	7.33	90%	73%
	TOTAL	27.00	20.33		
	PROMEDIO	9.00	6.78	90%	68%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 17: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

Los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje arrojan respectivamente resultados del 90% y del 68%; donde claramente se observa que la visión del investigador presenta resultados sumamente bajos al que percibe el docente en la práctica lo que nos lleva a concluir que los docentes tienen dificultades en asegurar las propuestas de las estrategias didácticas al inicio del proceso de enseñanza aprendizaje lo que se evidencian los tres indicadores, 3.3.1 *Desarrolla estrategias didácticas*, 3.3.2 *Recupera experiencias previas de los estudiantes* y 3.3.3 *Presenta situaciones reales para motivar el tema*; esto evidencia lo que se trató en los indicadores 3.3.1.1. donde se exponen las *dificultades de fundamentar su práctica docente, la utilización de los elementos de la estructura curricular, la planificación de las actividades de acuerdo al currículo nacional y la relación en la planificación de clase los elementos.*

Esto se establece en la rendición de cuentas dirigidas al docente para mejorar la calidad educativa, que se registra en el compromiso de calidad como criterios para la evaluación del desempeño docente. El docente puede recibir seminarios de capacitación sobre pedagogía y didáctica y mejorar varios de estos campos educativos de docencia. (Ministerio de Educación del Ecuador 2006)

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

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

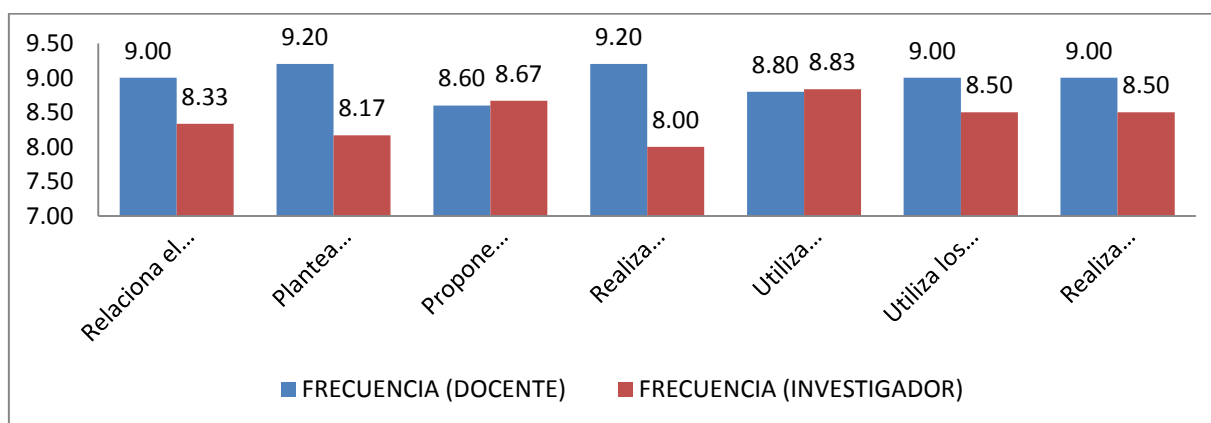
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJ E (DOCENTE)	PORCENTAJ E (INVESTIGADOR)
3.12. 1	Relaciona el tema con la realidad	9.00	8.33	90%	83%
3.12. 2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.20	8.17	92%	82%
3.12. 3	Propone actividades alternativas metodológicas	8.60	8.67	86%	87%
3.12. 4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.20	8.00	92%	80%
3.12. 5	Utiliza estrategias metodológicas	8.80	8.83	88%	88%

3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.00	8.50	90%	85%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.00	8.50	90%	85%
TOTAL		62.80	59.00		
PROMEDIO		8.97	8.43	90%	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 18: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

Los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje muestran respectivamente porcentajes del 90% y 84%, lo que una vez más se corrobora que la frecuencia del investigador es más baja que la frecuencia de los docentes, para todos los indicadores, especial los indicadores de los ítems 3.12.3 *Realiza las actividades para organizar, sistematizar* y 3.12.5 *Utiliza estrategias metodológicas*, asegurando así que existen dificultades en la organización y planificación y uso de las estrategias metodológicas, el uso del material didáctico que nos lleva a concluir un déficit en el proceso de enseñanza aprendizaje, que se evidencia en lo que se trató en los indicadores 3.3.1.1 donde se exponen las *dificultades de fundamentar su práctica docente, la utilización de los elementos de la estructura curricular, la planificación*

de las actividades de acuerdo al currículo nacional y la relación en la planificación de clase los elementos.

También se evidencian en los criterios para la evaluación del desempeño docente y en los Estándares de calidad educativa. Esta falencia se mejora a través del dictado de seminario taller sobre pedagogía didáctica. El docente usa parcialmente metodología actual para poder llegar a fijar los conocimientos en los estudiantes.

Es importante hacer énfasis en los docentes que utilicemos las estrategias de aprendizaje, para lograr que los estudiantes obtengan un aprendizaje significativo o un desempeño autentico y tenga éxito en el proceso; de seguro que beneficiaran el rendimiento académico, mejorando sus posibilidades de trabajo y de estudio. Por lo que le toca a los docentes practicar estas estrategias (Pedagogía y didáctica y Evaluación para el aprendizaje del MINEDU 2013).

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

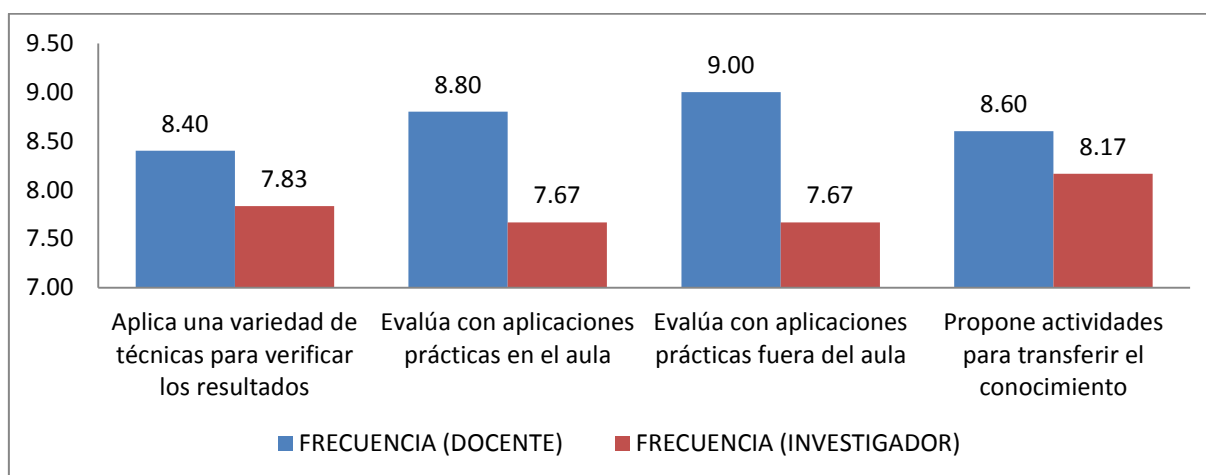
Tabla N° 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8.40	7.83	84%	78%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.80	7.67	88%	77%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.00	7.67	90%	77%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.60	8.17	86%	82%
TOTAL		34.80	31.33		
PROMEDIO		8.70	7.83	87%	78%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Young Living Academy".

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 19: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Young Living Academy".

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

Los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en cuanto a la evaluación manifiesta un 87% y 78% respectivamente; pero en cuanto al investigador sigue siendo más baja que la frecuencia del docente; y merecen cuidado los cuatro indicadores del docente, 3.13.1 *Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados*, 3.13.2 *Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula*, 3.13.3 *Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula* y 3.13.4 *Propone actividades para transferir el conocimiento*, lo que ratifica las falencias antes descritas, lo que indica que la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje no se cumple totalmente dentro y fuera del aula, dado que sus prácticas no brindan los resultados esperados. Por tanto el docente debe aplicarse para mejorar su actividad que ayudara a conseguir las metas de la institución educativa, del sistema educativo nacional reflejado en los Criterios para la evaluación del desempeño docente y en los Estándares de calidad educativa. Capacitando al personal docente con seminario como pedagogía y didáctica y evaluación para el aprendizaje y que esta sea eficaz y sistematizada constantemente.

La evaluación de las destrezas con criterio de desempeños auténticos se basa entonces en el acceso a fuentes múltiples y variadas de información con el fin de determinar si los estudiantes han alcanzado el nivel esperado de desarrollo auténticos, así como un grado suficiente de dominio de los recursos vinculados a cada destreza con criterio de desempeño autentico. (Pedagogía y didáctica y Evaluación para el aprendizaje del MINEDU 2013)

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

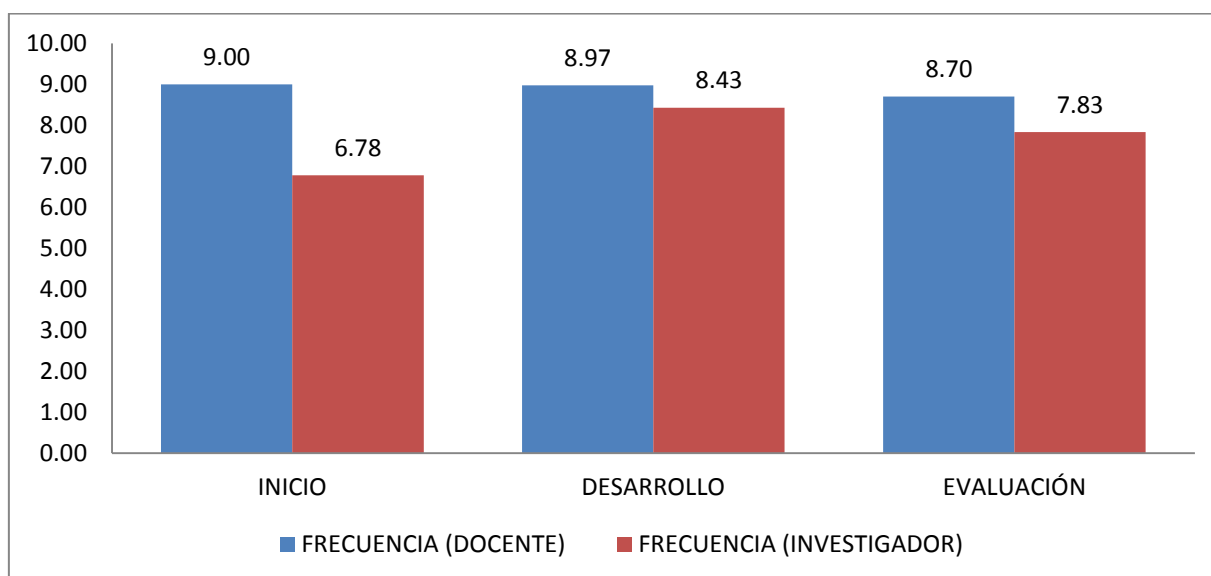
Tabla N° 13: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9.00	6.78	90%	68%
3.12	DESARROLLO	8.97	8.43	90%	84%
3.13	EVALUACIÓN	8.70	7.83	87%	78%
	TOTAL	26.67	23.04		
	PROMEDIO	8.89	7.68	89%	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 20: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISION GLOBAL



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

En cuanto a la visión global de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, demuestran porcentajes del 89% y 77% respectivamente; demostrándose que el nivel de frecuencia del investigador es inferior al nivel de frecuencia del docente, en especial los ítems Inicio y Evaluación; lo que indica que se debe mejorar arduamente para alcanzar los objetivos trazados que en este caso es la educación de calidad, resaltándose las falencias del docente en el uso y aplicación adecuado de actividades metodológicas lo mismo que los materiales didácticos a utilizarse al inicio, en el desarrollo de ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje de la clase. Se debe insistir en que el cuerpo docente se involucre en mejorar la aplicación de las practicas docentes usando metodologías nuevas y materiales didácticos que ayuden a ejecutar la práctica docente en la enseñanza aprendizaje de las actividades diarias con nuestros estudiantes, Esto nos indica que el personal docente se debe capacitar y actualizar en estos temas para saber utilizar las técnicas y metodologías que mantiene el MINEDU y otras instituciones que se preocupan de la capacitación docente dado que el objetivo es estar dentro de los parámetros aceptables de la calidad educativa y de la evaluación del desempeño docente . Para este caso serán seminarios talleres sobre pedagogía y didáctica. (Pedagogía y didáctica y Evaluación para el aprendizaje del MINEDU 2013)

3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO
 Tabla N° 14: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8.80	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.00	90%
	TOTAL	27.20	
	PROMEDIO	9.07	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 21: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

Este análisis corresponde a cuán importante es para el docente el análisis, el desarrollo y la evaluación cuando realiza el proceso de enseñanza aprendizaje sin que intervenga el observador.

En cuanto al Inicio, para el nivel de importancia el indicador del ítem 3.11.1 *Desarrolla estrategias didácticas*, está aceptable, los resultados obtenidos al inicio de esta ejecución se pueden rescatar que el docente se debe preocupar más en la forma de presentar situaciones del tema a tratar, y así poder recuperar las experiencias previas de los estudiantes y podrían desarrollar las estrategias didácticas que al final arrojan un promedio de 91%, significando esto que hay algo positivo que resaltar en el docente la forma de plantear el conocimiento al inicio de la clase es considerada de mucha importancia por el promedio que posee, 94%; mejorando las estrategias en el aula se debe trabajar en actitudes positivas de todos los implicados. Esto se podrá mejorar todavía preparando estrategias en el aula utilizando TIC, valiéndose del Internet y de Programas y herramientas como proyectores, computadores, etc.

Nos indica que hace falta de parte del docente estimular la formación y el desarrollo del pensamiento de los estudiantes por medio de las interacciones con objetos, manipulando con sus propias manos, observando fenómenos reales que lo induzcan a formar conceptos,

juicios, ideas, teorías, que lo llevan a resolver problemas de la vida diaria. (Pedagogía y didáctica y Evaluación para el aprendizaje del MINEDU 2013)

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

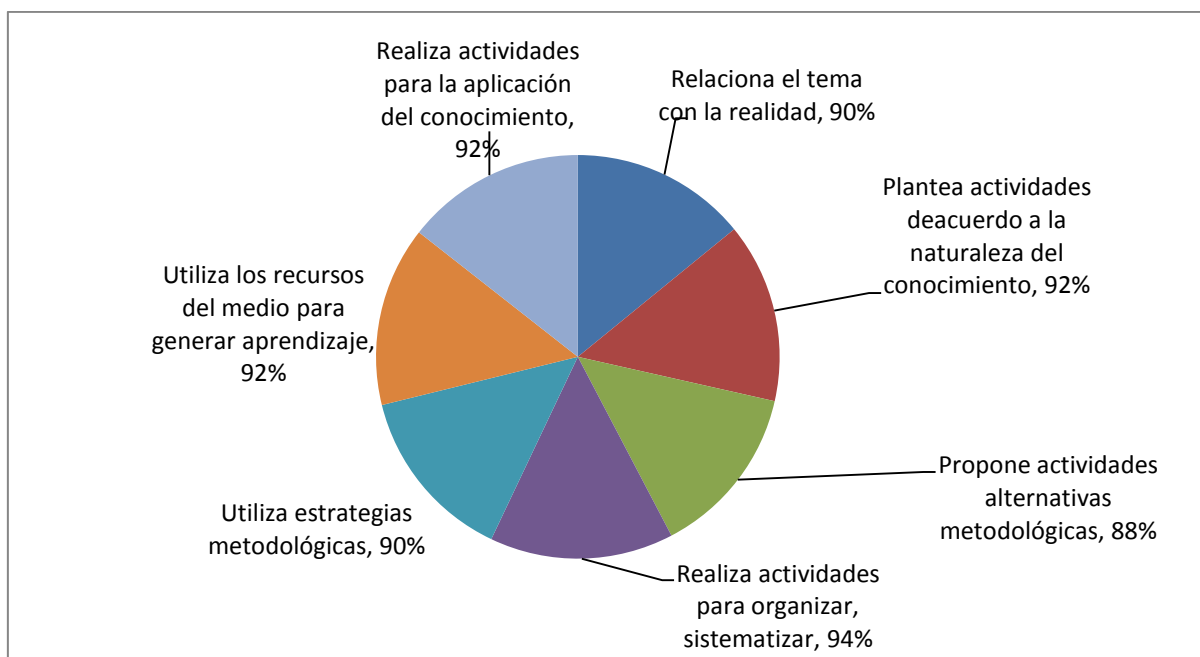
Tabla N° 15: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8.80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.20	92%
	TOTAL	63.80	
	PROMEDIO	9.11	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 22: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

Los resultados de la importancia se nota que son realmente favorables manifestando que el docente considera importante el papel del desarrollo de la ejecución de clases demostrándose con el 91%.

En cuanto al desarrollo, el docente se preocupa en la ejecución de las clases diarias para exponerla mejor, ya que se deben fortalecer los indicadores de los ítems 3.12.1 Relaciona el tema con la realidad con 90%; 3.12.3 Propone actividades alternativas metodológicas con 88% y 3.12.5 Utiliza estrategias metodológicas con 90%; basándose siempre en los documentos de la actualización y fortalecimiento curricular y del bachillerato por asignatura que nos proporciona el MINEDU. Aquí también podrá utilizar los TIC y además proponer usos de casos reales para vivenciar el aprendizaje.

Las Estrategias del aprendizaje, se basan en las nuevas orientaciones psicopedagógicas, en investigaciones realizadas sobre el tema se ha comprobado que los estudiantes con éxito difieren de los estudiantes con menos éxito en que conocen y usan habilidades de aprendizaje más sofisticadas que la pura repetición mecánica, dado que se aprende haciendo y manipulando con sus propias manos de esta manera se construye el conocimiento en los estudiantes. Pero será fantástico que el docente planifique las estrategias considerando las dimensiones del aprendizaje (Pedagogía y didáctica y

Evaluación para el aprendizaje del MINEDU 2013), (Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010)

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

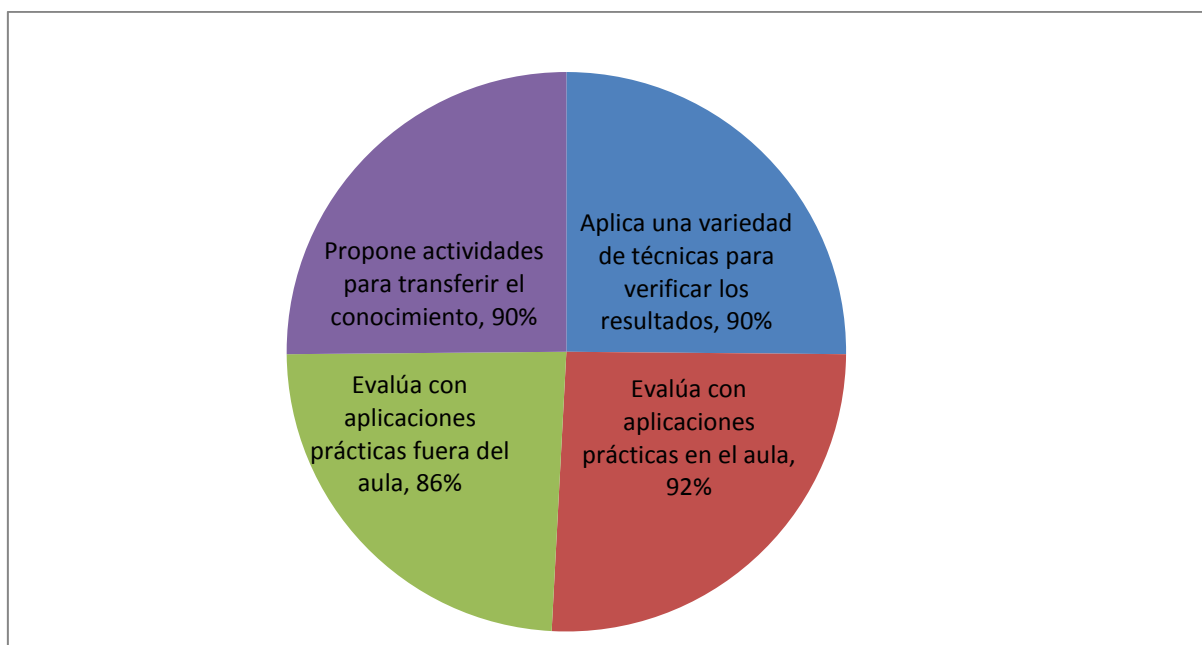
Tabla N° 16: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.00	90%
	TOTAL	35.80	
	PROMEDIO	8.95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 23: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

En cuanto a la Evaluación, los indicadores 3.13.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados con 90%; 3.13.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, con 86% y 3.13.4 Propone actividades para transferir el conocimiento, con 90%; son los más bajos, evidenciando que no se están utilizando técnicas para verificar los resultados de la enseñanza aprendizaje; que la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje no se cumple a cabalidad fuera del aula, falta más proposiciones de actividades para transferir el conocimiento a los estudiantes todo esto contribuyendo a que no se logren los resultados deseados. Aquí una vez más se comprueba las falencias en las aplicaciones de actividades; el docente debe mejorar en estas prácticas aplicando criterios para evaluación para el aprendizaje, que deben estar sujetas a lo que se ha plasmado en los indicadores esenciales de evaluación que están provistos en la actualización y fortalecimiento curricular y del bachillerato por asignaturas con sus lineamientos y propósitos del MINEDU. Lo que evidencia falencia en la aplicación de actividades. Se puede mejorar esta parte con dictado del seminario taller Evaluación para el aprendizaje. (Actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica y del bachillerato de MINEDU 2010)

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

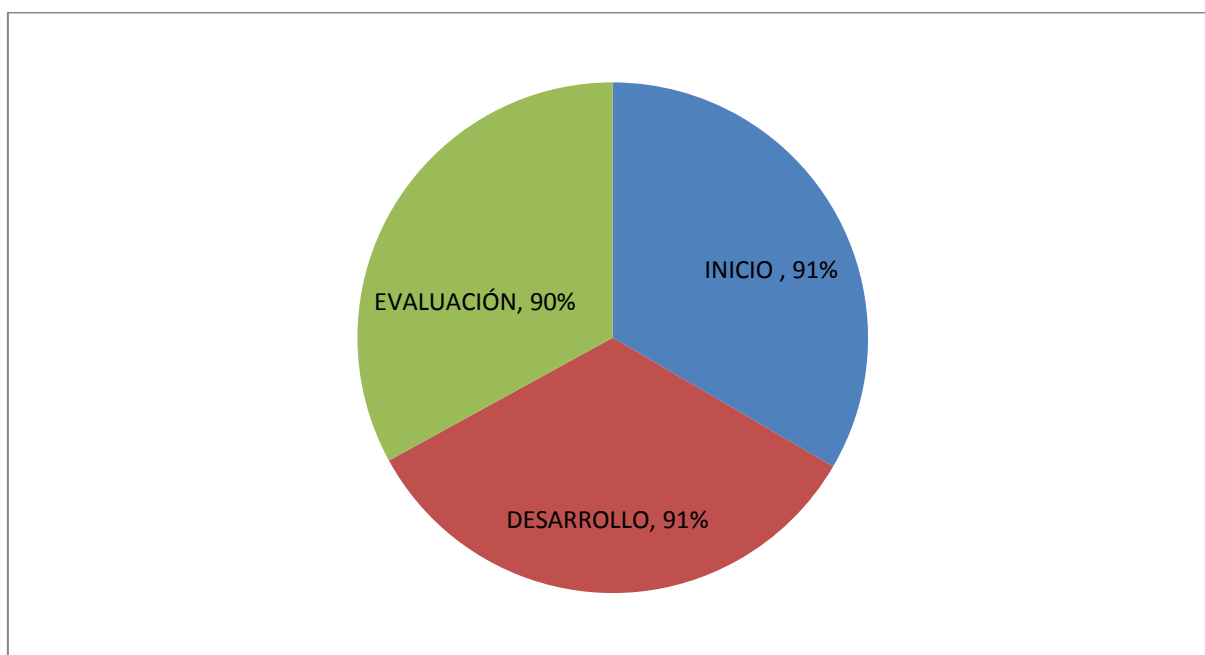
Tabla N° 17: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9.07	91%
3.12	DESARROLLO	9.11	91%
3.13	EVALUACIÓN	8.95	90%
	TOTAL	27.13	
	PROMEDIO	9.04	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 24: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

En cuanto a la Visión global, el indicador del ítem 3.13 *Evaluación* con un 90%, siendo el más bajo, está aceptable, si se establecen formas de mejorar todos los indicadores anteriores, a pesar de dar un promedio de 91%, si se esfuerzan en la autopreparación

académica docente, llegaren a la excelencia utilizando los Estándares de calidad educativa, que es lo que se desea en la educación del país. Las actividades se pueden mejorar con el dictado de seminarios de capacitación propuestos por el MINEDU y otras instituciones comprometidas con mejorar la calidad pedagógica, como Pedagogía y didáctica y Evaluación para el aprendizaje.

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

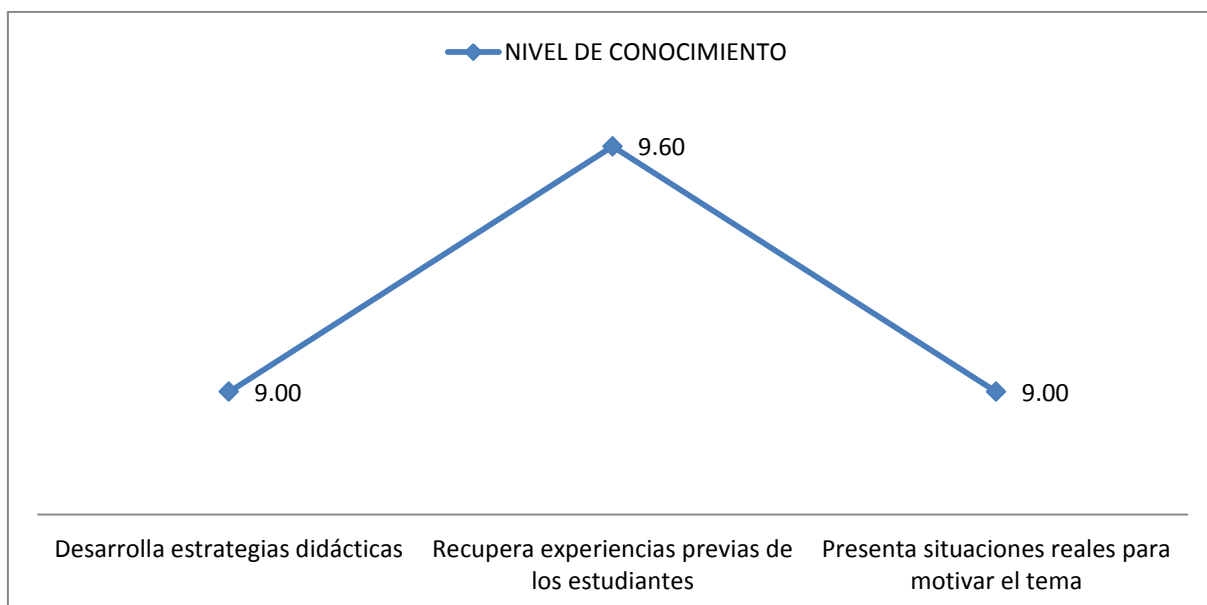
Tabla N° 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.00	90%
	TOTAL	27.60	
	PROMEDIO	9.20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 25: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

En cuanto al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje al inicio se muestra un 92% de efectividad siendo aceptable, evidenciando que los docentes poseen un alto grado de conocimiento, pudiéndose evidenciar que el problema no está en el conocimiento o importancia sino que está en el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del aprendizaje desde la percepción del docente, en que se aplican las estrategias para el planteamiento del inicio de clases. El docente debe realizar estrategias didácticas permanentemente y que estas deben ser también presentadas con situaciones reales para motivar cada tema que se trate.

Se debe lograr que el pensamiento del estudiante sea de una actitud activa y que interactúe el sujeto y la realidad transformándose en el mundo que lo rodea siempre dado que es su diario vivir.

Esto está en que el docente debe relacionarse con actividades de inicio pero con la vida real, la característica del docente a la hora de enseñar su compromiso y expectativas, influye en la característica que poseerá su aula y su metodología, trabajando con proyectos realizables donde apliquen los conocimientos en la práctica o sea aplicando el constructivismo en el estudiante. (MINEDU Pedagogía y Didáctica 2013)

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

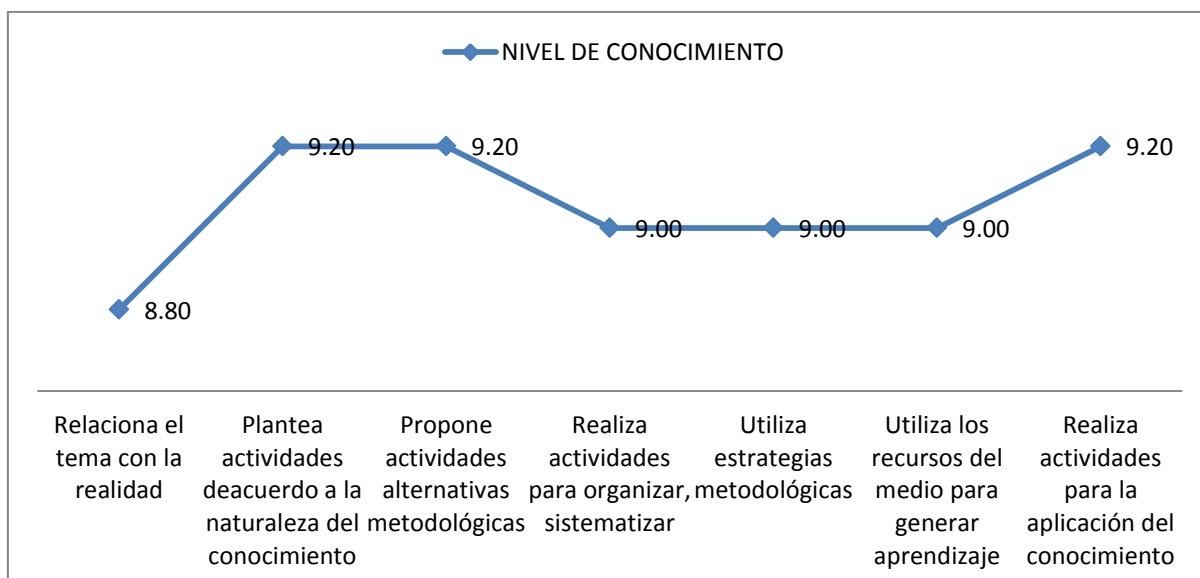
Tabla N° 19: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8.80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.20	92%
	TOTAL	63.40	
	PROMEDIO	9.06	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Young Living Academy".

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 26: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

En cuanto al Desarrollo, el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje arroja un 91%, siendo realmente aceptable.

Pero los indicadores de los ítems 3.12.1 *Relaciona el tema con la realidad*, con 88%; 3.12.4 *Realiza actividades para organizar, sistematizar*, con 90%; 3.12.5 *Utiliza estrategias metodológicas*, con 90% y 3.12.6 *Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje*, con 90% están aceptables, pero que evidencia falencias de estrategias metodológicas tanto en su aplicación como en su conocimiento lo que evidencias que posee el docente en el salón de clases.

Se interpreta que las alternativas de enseñanza aprendizaje se cumplen parcialmente lo que se debe renovar.

Por tanto el docente debe mejorar en relacionar sus temas de actividades diarias en conexión con la vida real, la gestión de aula se centra en generar oportunidades efectivas en el salón de clases, programando unidades didácticas coherentes, tomando decisiones asertivas, contextualizadas y secuenciadas, organizando y planificando acorde con el estudiante que aprende los contenidos, la evaluación, y los recursos didácticos; de esta forma el docente mejorara sus actividades y podrá acertar en al proceso de enseñanza aprendizaje de sus estudiantes desarrollándolo con ellos mismos y tan solo servir de guías

en el alcance del verdadero aprendizaje de los estudiantes. (MINEDU Pedagogía y didáctica del 2013)

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

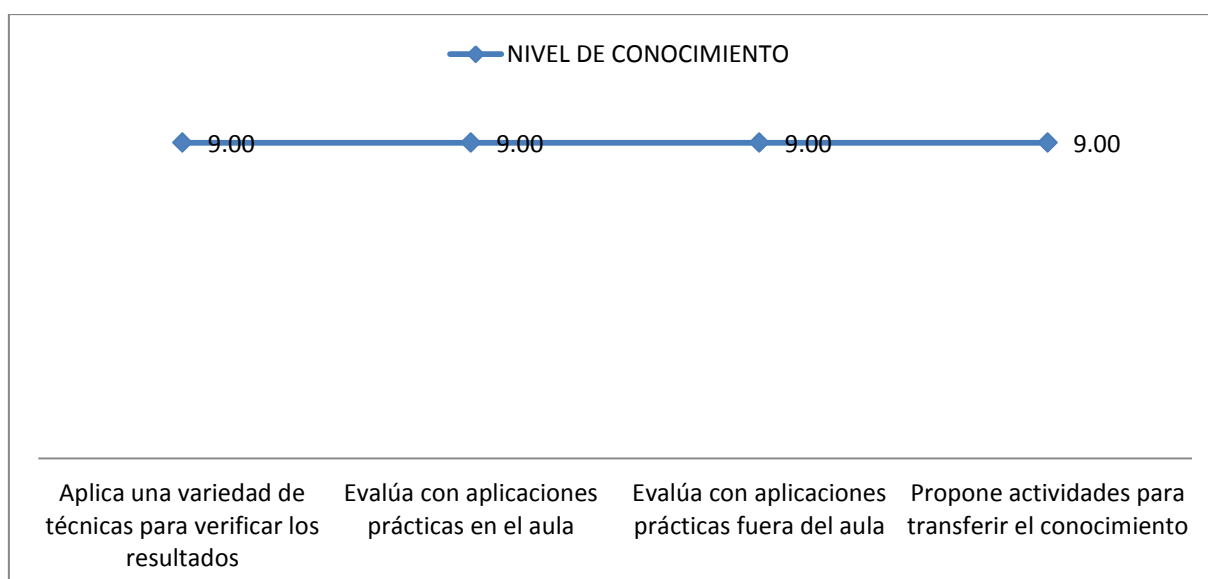
Tabla N° 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.00	90%
	TOTAL	36.00	
	PROMEDIO	9.00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 27: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

En cuanto a la Evaluación, el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje muestra un 90% de efectividad, siendo aceptable, eso evidencia que el docente está capacitado o tiene criterios bien formados en cuanto al proceso de evaluación acertada, desde su perspectiva.

Se muestra que la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje en los docentes evaluados no se cumple totalmente los criterios de evaluación a los estudiantes, esto evidencia lo ya anotado con anterioridad las falencias que posee el docente en las aulas de clases.

Pero existen una serie de instrumentos que pueden ayudar al docente en su labor de evaluar. Se puede llevar a la práctica mediante el uso de seminario taller. (MINEDU Evaluación del Aprendizaje 2013).

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

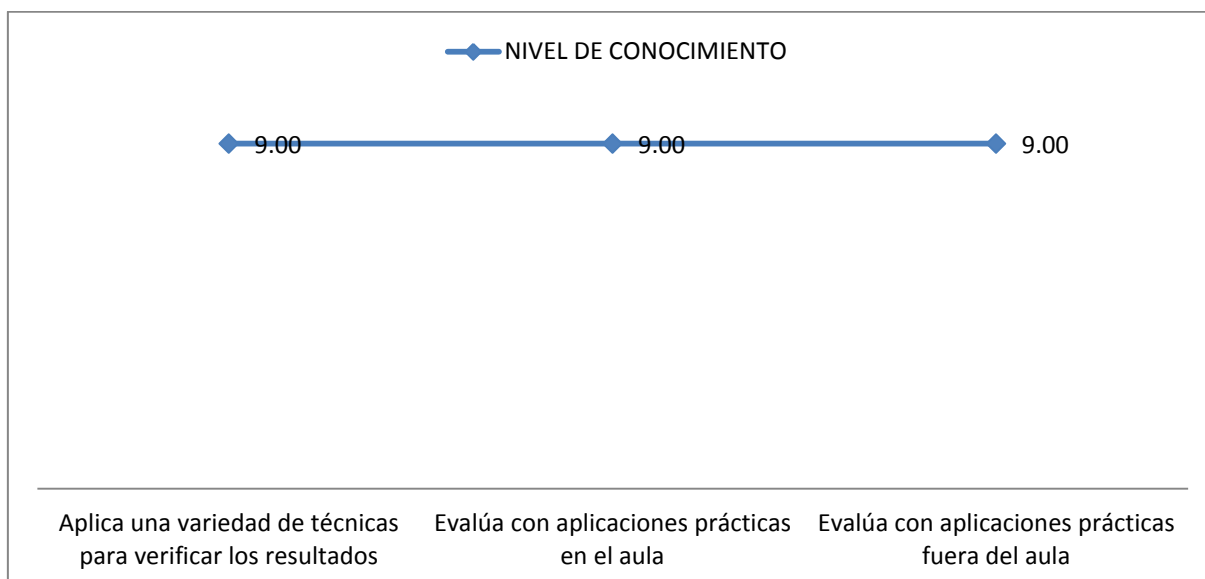
Tabla N° 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.00	90%
	TOTAL	27.00	
	PROMEDIO	9.00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 28: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

En cuanto a la Visión Global, el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje muestra un 90% de efectividad de conocimiento que posee el docente en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Todos los indicadores están aceptables, lo que significa que el docente está en capacidad demostrativa de conocimientos de enseñanza aprendizaje ejecutándolos de buena forma, pero que llama la atención de observar que se tiene una dificultad para evaluar al estudiante en general, por tanto la evaluación no es completa para valorar los conocimientos. Cada docente debe ser consciente de la importancia de evaluar las actividades que se realizan en las asignaturas. Y se podrían mejorar con el dictado de seminarios talleres, evidenciándose la política de Estado de la constante preparación del cuerpo docente. (MINEDU Pedagogía y Didáctica y sobre la Evaluación del Aprendizaje 2013)

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

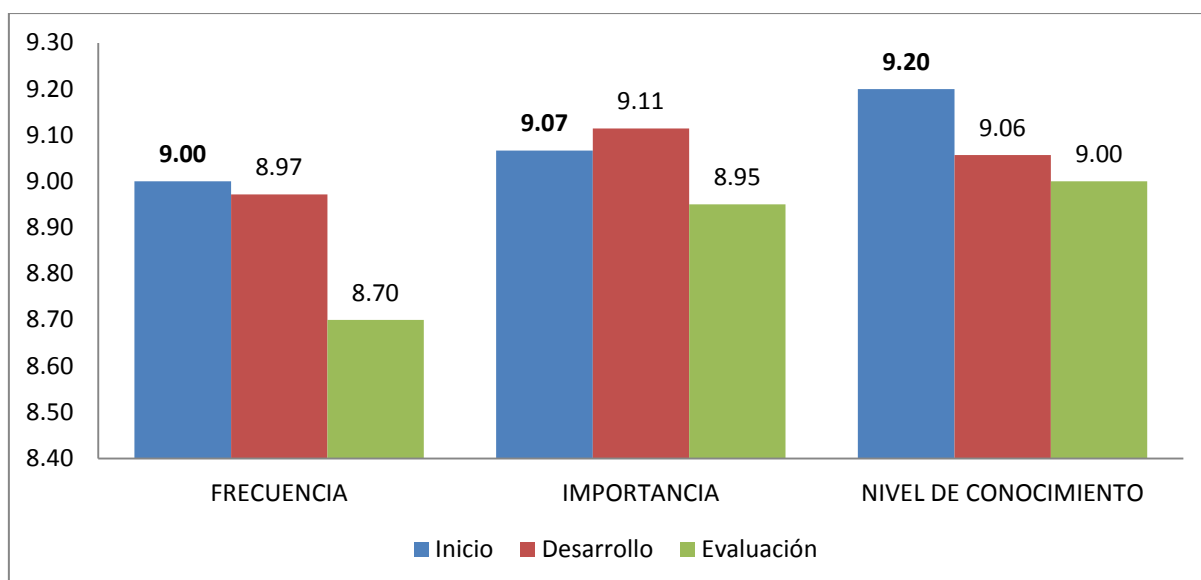
Tabla N° 22: Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9.00	9.07	9.20
Desarrollo	8.97	9.11	9.06
Evaluación	8.70	8.95	9.00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 29: Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

Aquí se observan desglosadamente la gestión del aprendizaje según el nivel de frecuencia, importancia y del conocimiento, y se concluye que la debilidad se encuentra en el área de evaluación resulta tener valores más inferiores como frecuencia 8,70, importancia 8,95 y nivel de conocimiento 9,00; con que el docente lo hace en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Se demuestra que tienen alto nivel de conocimiento y esto realza al docente en su actividad diaria.

La evaluación de desempeños auténticos se basa entonces en el acceso a fuentes múltiples y variadas de información con el fin de determinar si los estudiantes han alcanzado el nivel

esperado de desarrollo de competencias, así como un grado suficiente de dominio de los recursos vinculados a cada desempeño autentico. (Evaluación para el aprendizaje 2013)

El docente deberá mejorar el sistema de evaluación utilizando capacitaciones y llevándolo a la práctica mediante el uso de problemas de la vida real, de esta forma el estudiante estará en capacidad de salir con el verdadero perfil que demanda la Actualización y Fortalecimiento Curricular y del bachillerato ecuatoriano. (MINEDU Pedagogía y didáctica y Evaluación para el aprendizaje 2013)

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla N° 23: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

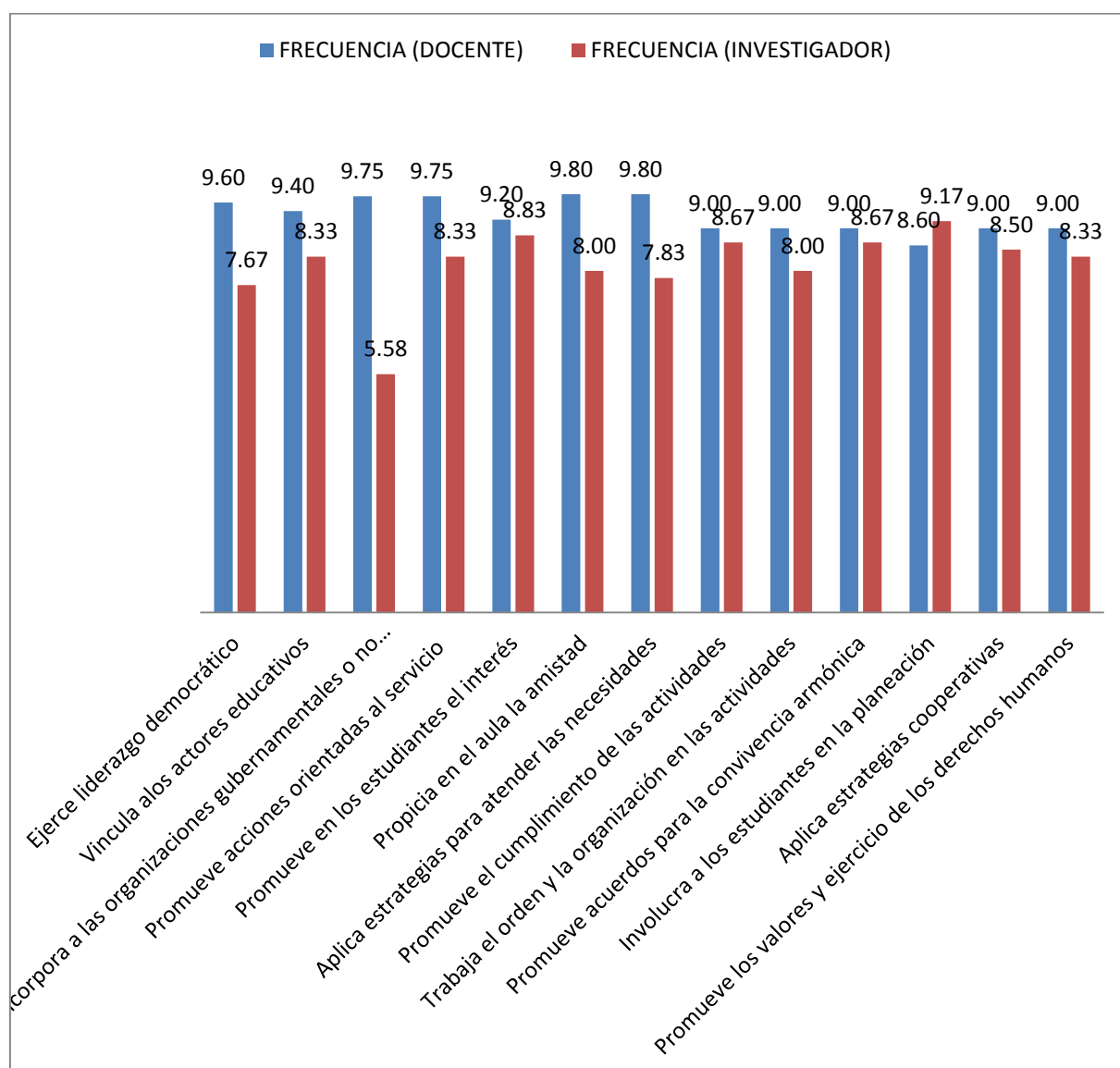
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.60	7.67	96%	77%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.40	8.33	94%	83%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9.75	5.58	98%	56%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.75	8.33	98%	83%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.20	8.83	92%	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.80	8.00	98%	80%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.80	7.83	98%	78%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.00	8.67	90%	87%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.00	8.00	90%	80%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.00	8.67	90%	87%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.60	9.17	86%	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.00	8.50	90%	85%
4.13	Promueve los valores y	9.00	8.33	90%	83%

	ejercicio de los derechos humanos				
	TOTAL	120.90	105.92		
	PROMEDIO	9.30	8.15	93%	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 30: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

Según la frecuencia del docente el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación percibida por el docente arroja un porcentaje del 93%, todos los indicadores están correctos, exceptuando el indicador 4.11 Involucra a los estudiantes en la planeación, con 86% que significa la no toma en cuenta del estudiante en el liderazgo y comunicación. Que existe una ligera continuidad entre los otros indicadores, es así que no se incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de los proyectos educativos institucionales poniendo en evidencia la falencia de en la gestión de planificación; El docente se halla ante serias rigidez profesional y personal ya que asume ser el responsable del fracaso escolar y afrontar nuevas reformas y políticas, educativas, aprender nuevos conocimientos, implementar nuevas metodologías, estrategias, TIC's , ser competente y rendir cuentas.

Pero según la frecuencia del observador arroja un porcentaje del 81%, aquí se evidencia la no concordancia de todos los indicadores lo que hace referencia de la falta de comunicación entre el cuerpo docente y estudiantil para la ejecución de los proyectos de la institución educativa.

Se muestra que existen una puntuación baja; se tiene falencias en la incorporación a las organizaciones gubernamentales a proyectos institucionales promoviendo acciones de servicios orientadas a la comunidad y en los estudiantes la falta de colaboración y solidaridad por lo que se muestra la falencia del trabajo en el aula en la ejecución de los proyectos educativos institucionales poniendo en evidencia la falencia de en la gestión de planificación.

El nivel de frecuencia según la perspectiva del docente en el indicador, Involucra a los estudiantes en la planeación, es aceptable, pero que merecen una atención según el observador para que se promueva acciones en servicio de toda la comunidad educativa para descartar la falta de solidaridad y colaboración dentro y fuera del aula educativa, como lo evidencia la calidad de las instituciones educativas que juegan un papel importante, allí están interviniendo directamente los docentes y autoridades quienes también ayudaran en la formación desarrollando la comunicación y liderazgo. La institución educativa debe comunicar los proyectos para hacerlo explícito y público para que tenga éxito, con un verdadero líder que conduzca exitosamente la organización, ya que una verdadera comunicación es el éxito para liderar y conducir organizaciones sociales la misma que debe ser clara, respetuosa, concisa y oportuna.

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

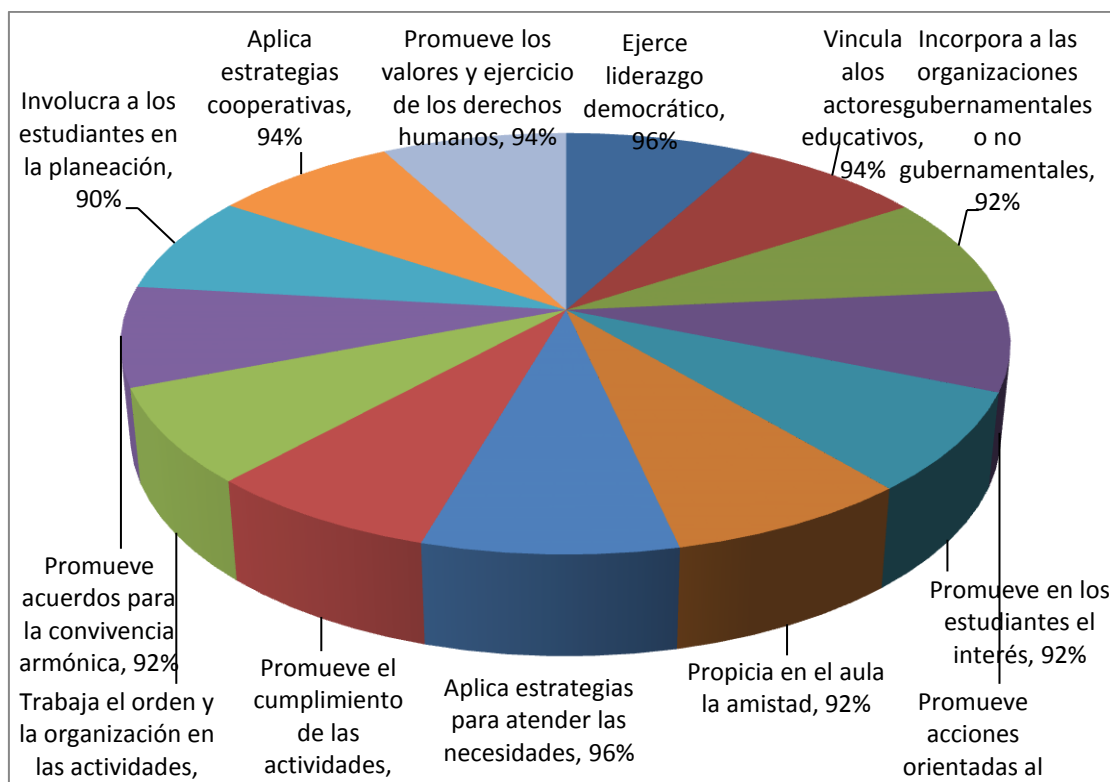
Tabla N° 24: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9.20	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.80	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8.80	88%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.40	94%
	TOTAL	120.00	
	PROMEDIO	9.23	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 31: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

El nivel de Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, muestra un 92%; pero se evidencia que existen dificultades del docente en el indicador 4.8 Promover el cumplimiento de las actividades, con 88% y el indicador 4.9 Trabajar el orden y la organización en las actividades, con 88% y así contribuir al mejoramiento de las relaciones entre la comunidad educativa; los otros once indicadores están aceptables, aunque se los puede mejorar. Esto se lo relaciona con el grado de comunicación y liderazgo que tenga el docente dentro y fuera del aula de clases.

Es difícil para las instituciones interrelacionarse con organizaciones Estado, pero es deber de la institución educativa que presente resultados y brinde una calidad en educación y hacer la diferencia utilizando contingente de otras instituciones en este caso del Estado y asumir un liderazgo capaz de manejar relaciones interpersonales solucionando problemas y así unir al personal para conseguir propósitos significativos.

El docente debe poseer Compromiso Ético, esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional. Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes. Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en

el marco del Buen Vivir. De aquí que el docente se convierte en un líder profesional y capaz seguro en las tomas de decisiones y que brinda confianza y seguridad a sus estudiantes y comunidad educativa. (Ministerio de Educación del Ecuador Estándares de Calidad Educativa 2011).

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

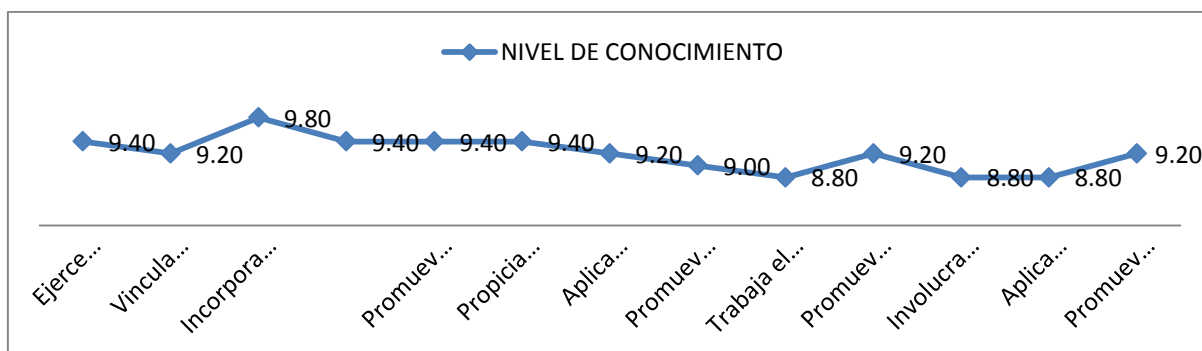
Tabla N° 25: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9.80	98%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8.80	88%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8.80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.20	92%
TOTAL		119.60	
PROMEDIO		9.20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 32: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

En el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, arroja un porcentaje del 92% siendo exitoso pero existen tres indicadores de los ítems, 4.9 Trabaja el orden y la organización en las actividades, con 88%, 4.11 Involucra a los estudiantes en la planeación, con 88% y 4.12 Aplica estrategias cooperativas, con 88%, están aceptables, pero estos evidencian falencias en el sistema como ser un líder de comunicación democrático corroborando la falta de motivación en los docentes en estos aspectos. Los otros diez indicadores están muy aceptables, pudiéndose mejorar. Es importante que el docente reciba la capacitación y conozca que debe ser comunicativo y mantener liderazgo sobre todo los que usa en esta ardua tarea. El docente debe enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos, y Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana. El docente, actualmente, se encuentra ante serias rigideces profesionales y personales, en primer lugar porque se le imagina el responsable del fracaso escolar y en segundo lugar porque debe afrontar nuevas reformas y políticas educativas, aprender nuevos conocimientos, implementar nuevas metodologías, estrategias, TIC, ser competente, rendir cuentas, entre otras tareas. (MINEDU Plan de mejora 2012)

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

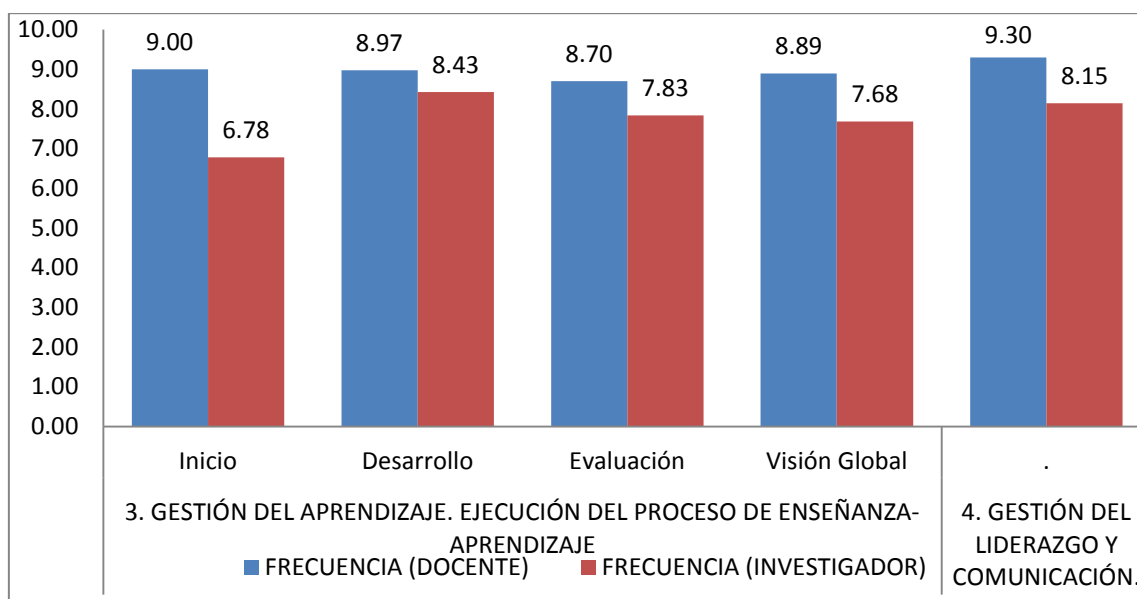
Tabla N° 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9.00	6.78
	Desarrollo	8.97	8.43
	Evaluación	8.70	7.83
	Visión Global	8.89	7.68
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	9.30	8.15

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 33: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

En la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, se observa que si existen diferencias muy marcadas en la ejecución del proceso del ámbito de la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, las frecuencias del investigador son extremadamente bajas al inicio; y más rescatable en el desarrollo, confirmando que existen falencias mencionadas en el análisis de las otras tablas que corregir.

La evaluación el investigador nos dice que se debe mejorar considerablemente, en el inicio, desarrollo y evaluación, datos que confirman la visión global como el 76,8% por parte del investigador, para acercarse a visión del docente, confirmando así las deficiencias.

En cuanto a la gestión del liderazgo y comunicación se observa que las observaciones del investigador están bajas 81,5%, lo que implica que se deben realizar también trabajos con el cuerpo docente en cuanto a liderazgo y comunicación del docente, que ya se lo estableció anteriormente.

El cuerpo docente necesita de capacitaciones para mejorar el área planeamiento curricular y de enseñanza aprendizaje que contribuirá a mejorar sustancialmente. (Ministerio de Educación del Ecuador 2006)

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).

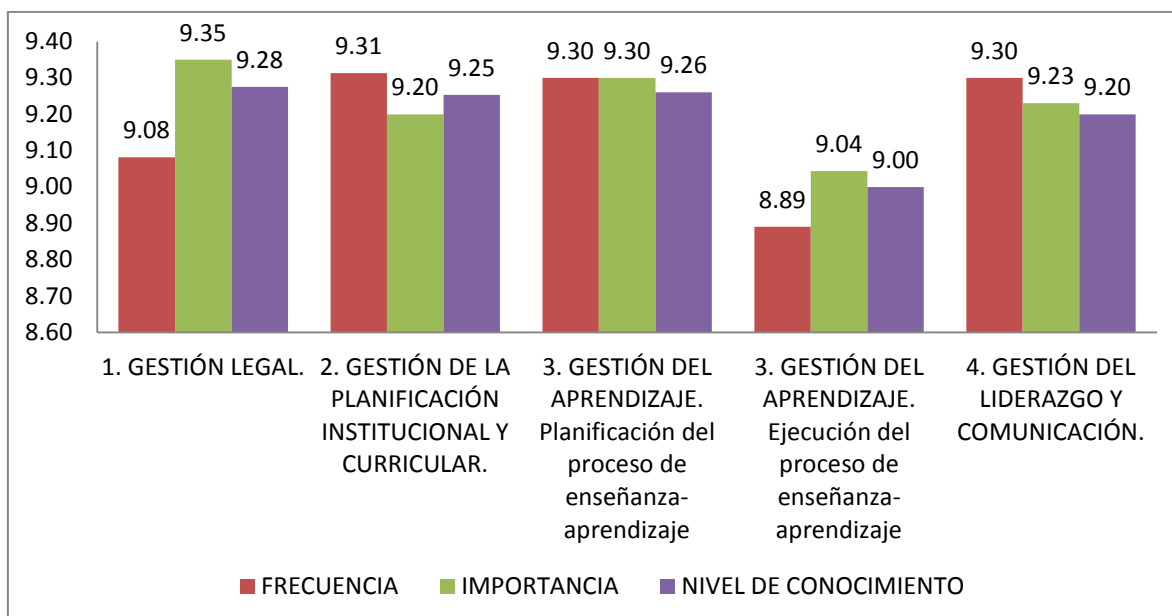
Tabla N° 27: Desempeño profesional docente análisis global.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9.08	9.35	9.28
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9.31	9.20	9.25
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.30	9.30	9.26
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8.89	9.04	9.00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9.30	9.23	9.20

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa "Young Living Academy".

Elaborado por: Equipo planificador UTPL

Figura N° 34: Desempeño profesional docente análisis global.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la unidad educativa “Young Living Academy”.

Elaborado por: Suarez Murillo Manuel A. (2013)

Gestión legal.- Los datos de la gestión legal para el docente es de mucha importancia con el 90,8%, también demuestran tener gran nivel de conocimiento, con 93,5%, lo que quiere decir que se interesan por este aspecto pero se debe mejorar es la frecuencia es decir las veces que se aplica este aspecto en la institución educativa; pero demuestra también tener un alto nivel de conocimiento 92,8%, de gestiones legales.

Gestión de planificación institucional y curricular.- La situación es muy buena dado que la frecuencia, con 93,1%; la importancia, con 92,00% y el conocimiento, con 92,50%; son buenos y es una buena señal para la institución que se está trabajando en la planificación institucional y curricular, sin embargo existen falencias en la elaboración de algunos documentos y que se le debe dar mayor importancia a la elaboración de los mismos.

Gestión aprendizaje, planificación de enseñanza- aprendizaje.- Los resultados son altos y parejos situándose alrededor del 93% para la frecuencia, importancia y el nivel de conocimiento; sin embargo se debe mejorar el nivel de conocimiento en comparación con los dos anteriores.

Gestión aprendizaje, ejecución de enseñanza- aprendizaje.- Se aprecia que son los resultados más bajos en la ejecución global en comparación con los otros ámbitos; esta falencia existe en la frecuencia 8,89; en el nivel de importancia 9,04 y el nivel de conocimientos 9,00, de los actores investigados lo que demuestra que estando en con un criterio muy bueno y excelente; lo corrobora la frecuencia en este ámbito que es la más baja

en relación con las otras frecuencias de los otros ámbitos, es un resultado bajo en comparación con los demás ámbitos estudiados; por lo tanto se debe mejorar aplicando medidas correctivas a los docentes ya que es el centro o la misión de todo docente y el que lo rotula como verdadero.

Es el aprendizaje la acción que permite adquirir habilidades nuevas, conocimientos, conductas y valores usando el razonamiento, la observación, que le permite al ser humano formar nuevos conceptos de juicio. Son los docentes los que brindamos estrategias didácticas y la planificación del conocimiento, valiéndonos de principios didácticos, procesos de investigación, del currículo nacional, de los programas anuales, de la realización de actividades de planificación según el currículo del ministerio de educación. Así proponemos un refuerzo en el conocimiento de los diversos programas que presenta el Ministerio de Educación para que los usen en la planificación de sus actividades de clases y fortalezcan el proceso enseñanza aprendizaje.

Gestión de liderazgo y comunicación.- Se aprecia que la frecuencia, con 93%; la importancia, con 92,3% son buenos datos sus porcentajes, pero se debe mejorar en cuanto al nivel de conocimiento, 92% ya que es el docente quien debe como líder presentarse diariamente y así poder sugerir y tomar buenas decisiones para la institución educativa y la comunidad.

En el plan de mejora dado por el Ministerio de Educación (2012) en el paso 7 que para consolidar el cambio para lograr el aprendizaje Institucional, el cambio no termina con la evidencias. En el momento que logramos los resultados deseados podemos celebrar pero necesitamos ya pensar en qué acciones permiten que esos resultados no se desvanezcan en el futuro, sino más bien se hagan permanentes y se profundicen. Se decide como incorporar los cambios como parte del trabajo cotidiano: aprendizaje institucional.

Es así que los cambios del proceso enseñanza aprendizaje involucra todos los ámbitos relacionados con el desempeño docente, para mejorar la calidad educativa.

CONCLUSIONES

Se concluye en ámbito de la gestión legal los siguientes aspectos:

- Los docentes muestran desconocimiento e identificación de los objetivos, metas y políticas del Plan Decenal de Educación.

Los docentes restan importancia en la participación y la construcción del código de convivencia y en fomentar el cumplimiento del reglamento.

Los docentes tienen falencias en aplicación, organización y cumplimiento de las normas legales que deben cumplir en el desarrollo diario de la educación.

En el ámbito de la planificación institucional y curricular expresamos lo siguiente:

- Que hay falencias en la construcción, ejecución, seguimiento y autoevaluación de todo lo que tiene que ver con el PEI, relacionándolo con el Currículo Nacional y que se adapte a las diferentes áreas y necesidades de la institución educativa, y esto resta importancia de las actividades educativas.

Falencias que afectan la actividad del docente desde su percepción y la observación del investigador en la gestión del aprendizaje se reflejan:

- Grandes desconocimientos en la planificación y elaboración de procesos de investigaciones educativas, que fundamenten su práctica docente, la utilización de los elementos de la estructura curricular, la planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, relacionar la existencia en la planificación de clase los elementos, la selección y diseño de los recursos didácticos, la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados y la evaluación con aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula.

Lo que indica que el docente no está aplicando los indicadores esenciales de evaluación correctamente.

En la ejecución de la gestión del aprendizaje, del proceso de enseñanza aprendizaje desde la frecuencia, importancia y conocimiento, por lo tanto se debe mejorar aplicando medidas correctivas, ya que es el centro o la misión de todo docente y el que lo rotula como eficiente.

Reforzar el conocimiento de los diversos programas que presenta el Ministerio de Educación para que los usen en la planificación de sus actividades de clases y fortalezcan el proceso enseñanza aprendizaje.

Que los docentes no utilizan estrategias didácticas y la planificación del conocimiento, valiéndose de principios didácticos, procesos de investigación, del

currículo nacional, de los programas anuales, de la realización de actividades de planificación según el currículo del ministerio de educación.

En la gestión de liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador se concluye que:

- Existe un desconocimiento de las funciones de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales para poder incluir sus acciones dentro de la elaboración de documentos curriculares y brindar servicios orientados a la comunidad.

Una carencia de colaboración y solidaridad para promover exitosamente las acciones orientadas al servicio de la comunidad teniendo dificultad de integrar a los actores educativos a las mismas.

La falta de un liderazgo democrático que motive al cuerpo docente siempre a estar preparados y capacitándose.

RECOMENDACIONES

Son las siguientes:

- Crear una Comisión para que sea la que realice un monitoreo de las actividades que realizan los docentes en la institución educativa y estas pueden ser evaluadas con el pleno conocimiento de cada docente para que sepa si su trabajo está bien realizado, no solo en el campo educativo sino en lo administrativo con los correctivos necesarios para ir en el camino mejorando el quehacer educativo para alcanzar la excelencia educativa.

Planificar la realización de un seminario taller sobre la implementación y el uso de las normativas legales que comandan la realidad del docente según el nuevo Reglamento de la LOEI.

Planificar seminarios talleres sobre el Plan Decenal y sus políticas, objetivos y alcances que se ha propuesto este gobierno en el campo educativo como una política de Estado.

Para la Planificación Institucional y Curricular son las siguientes:

- Realizar seminarios talleres sobre la elaboración del PEI, POA, PAA asistiendo y promoviendo las capacitaciones y seminarios sobre pedagogía y didáctica y evaluación del aprendizaje; y adaptando el currículo a las diferentes áreas para poder acercarnos a la excelencia educativa.

Y no podemos descuidar el aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador que son:

- Que las capacitaciones al personal docente deben ser continúa durante el año lectivo, lógicamente en acuerdo mutuo con las autoridades brindando el espacio respectivo, estas capacitaciones deben ser con evaluaciones al final y poder constatar el aprendizaje del docente y en aplicación con los docentes mismos y luego con los estudiantes. A la vez poderles demostrar a los estudiantes con desarrollo de proyectos docentes lo que se ha asimilado realmente y luego también compartirlo con los padres de familia y satisfacer las necesidades que el campo educativo posee e ir caminando a la excelencia educativa.

Realizar los seminarios talleres de Pedagogía y didáctica como también el de Evaluación para el aprendizaje ya que este ámbito de gestión del aprendizaje, ejecución de enseñanza aprendizaje es el más crítico y objeto de esta investigación y mejorar el mismo en todos los docentes de la institución educativa.

Para mejorar el ámbito del liderazgo y la comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador se recomienda lo siguiente:

- Contactar entidades que puedan colaborar y prestar ayuda a las instituciones educativas en variadas áreas de formación docente, como son el grupo Norma, Santillana, etc.

Que se establezca un sistema de comunicación docente a través de por ejemplo el Gmail, donde se puedan compartir documentos a nivel docente y administrativo y poder así llevar una comunicación y a la vez una evaluación de lo que se realiza como las evaluaciones de las actividades seminaristas y talleres, de esta manera se puede explotar los recursos de internet y mantener al personal docente siempre en comunicación.

- Que el cuerpo docente sea organizado para que durante el año lectivo realicen proyectos de mejoras no solo en el área educativo sino en el ámbito institucional involucrando a los estudiantes, como por ejemplo contribuir a la mejora del medio ambiente, utilización de TIC variados, armar una red de comunicación docente y docente para que estos reciban tareas, videos conferencias, clases grabadas donde ellos puedan acceder en cualquier momento, durante todo el curso lectivo.

Para finalizar las recomendaciones en desarrollo profesional docente:

- Construir un sistema de valoración de los docentes que ayude aumentar su interés por desempeñarse mejor en sus funciones en el proceso de enseñanza aprendizaje y así incentivarlos para que cumplan el verdadero liderazgo y comunicación que contribuya a mejorar la comunidad educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez García Isaías / Topete Barrera Carlos / Abundes Pérez Ana María (2006). *Escuela Superior de Comercio y Administración, Instituto Politécnico Nacional. El Concepto emergente de Gestión Educativa Estratégica y Desafíos para la Formación en Gestión*. Recuperado de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_13/1466.pdf
- Álvarez et al. (2007). *Facultad de Ciencias Humanas, UNLPam. Prácticas docentes y estrategias de enseñanza y de aprendizaje*. Recuperado de http://www.unlp.edu.ar/uploads/docs/estrategia_1_ensenanza_pe_2010_2014.pdf
- Álvarez et al. (2007). *Facultad de Ciencias Humanas, UNLPam. Prácticas docentes y estrategias de enseñanza y de aprendizaje*. Rescatado de <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/ieles/n05a05alvarez.pdf>
- Correa de Urrea Amanda, Álvarez Atehortúa Angélica, Correa Valderrama Sonia (2002). *La Gestión Educativa un Nuevo Paradigma*. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Cuero et al. (2007). *Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira. Fundamentos de la Administración. Planeación Estratégica*. Recuperado de http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20HUMAN%C3%8DSTICAS%20Y%20SOCIALES/CARRERA%20DE%20TRABAJO%20SOCIAL/04/planificacion%20estrategica/conten_2.pdf
- De León Sánchez Beatriz (2011). *Universidad de Cantabria. La Relación Familia – Escuela y su Repercusión en la Autonomía y Responsabilidad de los Niños/as*. Recuperado de http://www.fundacion-sm.com/ArchivosColegios/fundacionSM/Archivos/2007%202008/publicaciones/La%20relacin%20familia_escuela.pdf
- Domínguez Fernández Guillermo, Jesús Mesanza López (2000). *Manual de organización de instituciones educativas*. Recuperado de http://ipes.anep.edu.uy/documentos/cursos_dir_07/modulo4/materiales/manual.pdf
- Educación Inicial (1902). *Fundamentación teórica para la práctica docente*. Recuperado de: <http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1900/1902.ASP>

- Escalante et al. Segundo (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica Programa Escuelas de Calidad*. Recuperado de http://www2.sepdf.gob.mx/programa_escuela_calidad/Materialesdeconsulta/MGEE.pdf
- Estrada Lesly (2003). *Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela. El Desempeño Docente*. Recuperado de http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/dd/IMPORTANCIA_DEL_DESEMPEÑO_DOCENTE.pdf
- Estrada Lesly (2003). *El Desempeño Docente*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/22266139/El-Desempeno-Docente>
- Fernández Arata José Manuel (2007). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. Recuperado de <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/Rev%20Universitas%20Psychologica%207-2-06.pdf>
- Francisca Olías Ferrera (2007). *Estrategias para la mejora de la gestión de aula*. Recuperado de http://www.xtec.cat/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/f90a12bb-7722-4e36-a558-d5fb6b02b531/estrategias_mejora_gestixn_aula_j.vaello.pdf
- Fustier Michel (2001). *Mirar, ver y tomar decisiones para la mejora Institucional*. Recuperado de http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CFAQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.oas.org%2Fudse%2Fgestion%2Fges_prac.doc&ei=x7G5UuGLJ9LLkQeGwoDAAQ&usq=AFQjCNFAQcgFwCRWlBACv4IEwhvpjF3sA&bvm=bv.58187178,d.eW0
- Gairín Sallán Joaquín (1999). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. Recuperado de http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Gairin_Unidad_3.pdf
- García Garduño José María (1991). *La Administración y Gestión Educativa: Algunas Lecciones que nos deja su evolución en los Estados Unidos y México*. Recuperado de http://tumbi.crefal.edu.mx/rieda/images/rieda-2004-1/articulo_ensayo1.pdf
- Garreta Jordi (2007). *La relación familia-escuela*. Recuperado de <http://centros.educacion.navarra.es/caps/primaria2/files/La%20relaci%C3%B3n%20familia%20escuela.pdf>

García Leiva Luis Alberto (2009). *Gestión Educativa*. Recuperado de <http://www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm>

Garcés Rodríguez Víctor Emilio (2013). Director de la Unidad Operativa de Desarrollo Académico UPSE. *Compromiso de Calidad: Criterios para la Evaluación del Desempeño Docente*. Recuperado de <http://upse.edu.ec/rcpi/index.php/no-2-junio-2013/85-un-compromiso-de-calidad-criterios-para-la-evaluacion-del-desempeno-docente>

Gobierno Federal de México (2008). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Recuperado de http://www.sepbcs.gob.mx/Programas_Escuela%20Calidad/MexicoPECX/Modelo%20de%20Gestion%20Educativa.pdf

Harf Ruth y Azzerboni Delia (2008). *Estrategias para la acción directiva. Condiciones para la gestión curricular y el acompañamiento pedagógico*. Recuperado de <http://www.noveduc.com/index.php>

Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría (2004). *Estrategia para el perfeccionamiento de la gestión del proceso formativo en el primer año de las Carreras de Ciencias Técnicas*. Rescatado de <http://www.bibliociencias.cu/gsdll/collect/tesis/index/assoc/HASH0199.dir/doc.pdf>

IIPE-UNESCO. (2008). *Gestión Educativa Estratégica*. Recuperado de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-189023_archivo_2.pdf
 IIPE-UNESCO, Buenos Aires, et al. (2002). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. De la administración escolar tradicional a la gestión educativa estratégica*. Recuperado de <http://www.agenciaeducacion.cl/wp-content/uploads/2013/02/Modelo-de-Calidad-del-Gesti%C3%B3n-Escolar.pdf>

IPEBA-UNESCO (2011). *Estándares de Aprendizaje. ¿De qué estamos hablando?* Recuperado de <http://ipeba.gob.pe/wp-content/uploads/2013/11/estandares-de-aprendizaje-de-que-estamos-hablando.pdf>

John Cotton Dana, Educando (2013). *El Portal de la Educación Dominicana Artículos por Categoría Directivos*. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>

Madems (2008). *Práctica Docente*. Recuperado de

<http://www.posgrado.unam.mx/madems/docente1.pdf>

María Sol Villagómez (2012). *Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano*. Recuperado de http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Villagomez.pdf

Ministerio de Educación del Perú (2012). ¿Cómo debe ser la relación familia-escuela-comunidad?. Recuperado de http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Villagomez.pdf

Ministerio de Educación-Ecuador. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/actualizacion-curricular/>

Ministerio de Educación de Chile (2006). *“Estándares en Tecnología de la Información y la Comunicación para la Formación Inicial Docente”*. Recuperado de <http://www.oei.es/tic/Estandares.pdf>

Ministerio De Educación del Ecuador (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural Registro Oficial N° 417. Quito*. Recuperado de <http://educaciondecalidad.ec/ley-educacion-intercultural-menu.html>

Ministerio de Educación del Ecuador (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Recuperado de [http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares de %20desempeno profesional docente.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf)

Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Generalidades de los Estándares de Calidad Educativa*. Gobierno Federal de México (2010). *Estándares de Desempeño Docente en el Aula para la Educación Básica en México*. Recuperado de http://asignaturadeartes.files.wordpress.com/2011/11/estandares_desemp_doc_enel_aula_de_educ_basica_en_mexico_esp.pdf

Ministerio de Educación del Perú (2009). *Lineamientos y Estrategias Generales para la Supervisión Pedagógica*. Recuperado de http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CFAQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.oas.org%2Fudse%2Fgestion%2Fges_prac.doc&ei=x7G5UuGLJ9LLkQeGwoDAAQ&usq=AFQjCNFAQcgFwCRWlEbAcv4IEwhvpjF3sA&bvm=bv.58187178,d.eW0

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). Plan de mejora. Recuperado de

https://www.google.com.ec/?qws_rd=ssl#q=plan+de+mejoras+del+ministerio+de+educacion+del+ecuador

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012)*. Guayaquil – Ecuador. Recuperado de <http://educaciondecalidad.ec/ley-educacion-intercultural-menu/reglamento-loei-texto.html>

Morales Pedro (2013). *Jornadas sobre Las distancias en educación, Universidad Pontificia Comillas, Madrid. La relación profesor-alumno en el aula*. Recuperado de <http://www.upcomillas.es/personal/peter/otrosdocumentos/Relaci%F3nEnClase.pdf>

Medrano Rodríguez Hernán, Mtro. Sergio A. Molina Granados (2010). *Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI*. Recuperado de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf

Navarro Rodríguez Miguel (2008). *La gestión escolar: conceptualización y revisión crítica del estado de la literatura*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/22266139/El-Desempeno-Docente> y <http://www2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20escolar-esc.%20b%C3%A1sica.pdf>

Nervi et al. (2008). *Una Propuesta de Estándares TIC para la Formación Inicial Docente*. Recuperado de <http://ar.ask.com/web?qsrc=1&o=7416&l=sem&q=ESTANDARES+LEGALES+PARA+EV+ALUAR+EL+DESEMPENO+DOCENTE>

Olías Ferrera Francisca (2007). *Estrategias para la mejora de la gestión*. Recuperado de http://www.xtec.cat/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/f90a12bb-7722-4e36-a558-d5fb6b02b531/estrategias_mejora_gestixn_aula_j.vaello.pdf

Ortiz et al. (2001). *Estrategia de Gestión Didáctica para la Sistematización de las Habilidades Profesionales en el Proceso de Formación Inicial Multigrado*. Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/acq/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20DIDACTICA%20PARA%20LA%20SISTEMATIZACION%20DE%20LAS%20HABILIDADES%20PROFESIONALES.htm>

Programa Golden (2004). *Golden Áreas. La Gestión del Aula*. Recuperado de <http://basica.sep.gob.mx/pec/pdf/estandares/pedagogicacurricular.pdf> en su página principal también se puede acceder a: www.golden5.org

- Ramírez Reynoso Braulio (2000). *La organización Institucional*. Recuperado de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/998/3.pdf>
- Ródenas Giménez J. Tomás (2009). *Factores que influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria en el aula*. Recuperado de <http://www.fundacionfuncae.es/archivos/documentosarticulos/RODENAS%20JIMENEZ.pdf>
- Romero Blanquy (2010). *Relación Educativa*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/blanquyromero/informacion-guion-psicopedagogia-maritza>
- Rodríguez Veruska Vanessa (2010). *Una Mirada al Concepto Desempeño Profesional del Docente del Programa de Formación de Grado de Estudio Jurídico, desde el Contexto Venezolano*. Recuperado de http://www.revista.iplac.rimed.cu/index.php?option=com_content&view=article&id=370:una-mirada-al-concepto-desempeño-profesional-del-docente&catid=33&Itemid=118
- Rosa María Torres (2009). *No hay "revolución educativa" sin revolución docente y sin diálogo social*. Recuperado de <http://evaluaciondocenteecuador.blogspot.com/>
- Serra Carbonell Beatriz (2013). *Desarrollo Profesional en Docencia Universitaria*. Recuperado de <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCYQFjAA&url=ftp%3A%2F%2Fftp.puce.edu.ec%2FFacultades%2FCienciasEducacion%2FMaestria%2FDocenciaUniversitaria%2FNivel%25203%2FDesarrollo%2520profesional%2520docente.ppt&ei=dpmuUsWfLNCdkQfDp4GIBg&usq=AFQjCNFtKwaPX9xDKym4GPbCLA4OPjBIKA>
- UNICEF (2009). *La Formación Inicial y la Capacitación de Docentes en Servicio para la Educación Intercultural Bilingüe en Bolivia, Ecuador y Perú*, Recuperado de Ródenas Giménez J. Tomás (2009). *Factores que influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria en el aula*. Recuperado de [http://www.fundacionfuncae.es/archivos/documentosarticulos/RODENAS%20JIMENEZ.p](http://www.fundacionfuncae.es/archivos/documentosarticulos/RODENAS%20JIMENEZ.pdf)
<dfhttp://www.digeibir.gob.pe/sites/default/files/docs/Formacion%20en%20baja.pdf>
- Villalobos Fuentes Ximena (2011). *Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora en los procesos de enseñanza y aprendizajes*. Recuperado de http://www.rieoei.org/jano/4048Villalobos_Jano.pdf

							Dic/2014	Feb/2015	- Abr	y – Sep
Socializar con los docentes la importancia y el conocimiento de cumplir con todos los deberes y las obligaciones en el ámbito de la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje para mejorar todas las acciones en cuanto a la preparación y capacitación.	Analizar la información proporcionada de la gestión educativa, y utilizarla brindándola a los docentes. Designar las propuestas para el mejoramiento o del desempeño docente en el ámbito de la gestión enseñanza aprendizaje y de casos concretos del aprendizaje de aula de la institución educativa.	Compartir reuniones de trabajo donde se verifique las planificaciones y analizarlas en conjunto para el mejoramiento de la actividad del docente en el trabajo de aula o sea la enseñanza aprendizaje	Rector Miembros de la Comisión Cultural, Social y de Proyectos educativos.	Rector/a Docentes Miembros de Comisión Social y de Proyectos educativos. Docentes. Estudiantes. Padres de familia	Instalaciones de la Unidad Educativa Pliegos de papel bond y/o periódico. Marcadores. Cinta de papel. Bibliografía citada. Proyector. Computadora. Pen drive. CD's. Fotocopias. Carpetas. Bolígrafos. Fichas. Gráficos. Grabadoras. Videos. Circulares Cámara fotográfica. Revistas Cartulinas.	Personal docentes	X	X	X	X

Capacitaciones permanentes, promocionando la pedagogía y la didáctica como también la evaluación para incentivar modelos de trabajo con proyectos de aulas e institucionales en la Unidad educativa “Young Living Academy” en el transcurso de Octubre 2014 a Marzo 2015.	Seminario Taller: “Pedagogía y Didáctica, del MINEDUC.” “Curso de Evaluación para el Aprendizaje, de MINEDUC”	• Socializar los propósitos de los seminarios Talleres para el personal docente. • Preparar los folletos que se utilizarán durante el dictado de los seminarios talleres. • Socializar la información a los docentes la bibliografía y URL's a utilizar en los seminarios. • Socializar por medio de Carteleros los materiales a utilizarse durante el desarrollo de cada capacitación a dictarse para que	Comisión de Proyectos educativos	Rector, Tutores, Docentes.	Unidad Educativa. Pliegos de papel bond y/o periódico. Marcadores. Cinta de papel. Bibliografía citada. Proyector. Computadora. Pen drive. CD's. Fotocopias. Carpetas. Bolígrafos. Fichas. Gráficos. Grabadoras. Videos. Circulares Cámara fotográfica. Revistas Cartulinas. Carteleros. Fotografías. Laminas	Evaluación cualitativa a través de la aplicación de una prueba de base estructurada en base a los temas dados en los seminarios. Al personal docente Participación de los docentes en las actividades individuales y grupales. Seguimiento y cumplimiento del cronograma establecido en cada seminario taller.	X Iniciando en enero 2015	X	X	
---	---	---	----------------------------------	----------------------------	---	--	---------------------------	---	---	--

		siempre estén preparados. • Dictado de los seminarios en las fechas y horarios programados . • Publicación en sitios estratégicos de la institución educativa y participación con los estudiantes y comunidad educativa de los trabajos que se desarrollen durante el dictado de los seminarios talleres. • Socialización de los acuerdos y compromisos con toda la comunidad			Cartulina. Grapas. Goma. Madera. Muestras físicas. Marcadores . Tachuelas. Varios. Diplomas.	Al personal docente ensayos y proyectos de aplicaciones pedagógicas. Presentación de la cartelera. Entrega de diplomas en un programa de clausura del Proyecto.				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		educativa. • Entrega de diplomas de participación a los docentes.								
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

BIBLIOGRAFIA:

Ministerio de Educación del Ecuador (2006-2015) *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador* primera versión resumida. Recuperado de http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador (2006). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015 Año 2 de ejecución*. Recuperado de <http://www.grupofaro.org/content/las-ocho-pol%C3%ADticas-del-plan-decenal-de-educaci%C3%B3n-y-el-an%C3%A1lisis-de-educiudadan%C3%ADa-en-ecuador-r>

Ordoñez Ordoñez Claudia Lucia (2013). *Curso de Pedagogía y Didáctica*, Recuperado de <http://educación.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Pedagogia-y-Didactica.pdf>

Justin Scoggin (2013). *Curso de Evaluación para el Aprendizaje*, Recuperado de <http://educación.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Evaluacion-para-el-Aprendizaje.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

	UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA <i>La Universidad Católica de Loja</i>	
MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA		
Loja, diciembre del 2013		
Señor(a) DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO En su despacho.		
De mi consideración:		
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: "Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje". Estudio en centros educativos del Ecuador.		
Esta información pretende determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación a través de la fundamentación teórica y análisis de la gestión docente para plantear una estrategia pedagógica y fortalecer la práctica docente.		
Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos de la manera más comedida autorizar el ingreso al centro educativo que usted dirige al estudiante de la titulación de Ciencias de la Educación para realizar la investigación propuesta.		
Segura de contar con la aceptación a esta petición, expreso mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.		
Atentamente,		
DIOS, PATRIA Y CULTURA		
	 RECTORADO	
Dra. Ruth Aguilar Feijoo DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	 FUNDACIÓN RAYO DE SOL FIRMA AUTORIZADA	

Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA



Loja, diciembre del 2013

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO YOUNG LIVING ACADEMY

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

Este documento también incluye una propuesta la misma que ha sido planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige. En espera de que el presente documento se constituya en una aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera por permitirnos ingresar a la institución educativa y realizar la investigación.

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

RECTORADO

DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA

GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

FRANCISCO BAYO DE AGUI
VICERRECTOR

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Código		
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

☐ Pública ☐ Municipal ☐ Particular ☐ Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:

☐ Urbana ☐ Rural

✓ DATOS DEL DOCENTE:

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

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

5. Nivel de estudio:

☐ Bachiller ☐ Profesor ☐ Tercer nivel ☐ Cuarto nivel

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

☐ Inicial ☐ Básica ☐ Bachillerato ☐ Básica y Bachillerato

7. Modalidad de trabajo:

☐ Presencial ☐ Semipresencial ☐ Distancia

8. Relación laboral:

☐ Contrato ☐ Nombramiento ☐ Honorario

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

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

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

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

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

(Gracias por su colaboración)

REGISTRO DE OBSERVACION DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

Código:

Investigador	Colaborador Educativo	Docente en el espacio	Nº de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

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

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

AMBITO	Nº	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
			Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
			Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1		Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	
	2.2		Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.	
	2.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.	
	2.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	
	2.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	
	2.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	
	2.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	
	2.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	
	2.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	
	2.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	
	2.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	
	2.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	
	2.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	

Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados



Ubicación Espacial desde GPS de Young Living Academy



Vista del Edificio Principal de Young Living Academy



Lcda. Alicia Astudillo, Profesora de Estudios Sociales.



Lcda. Gina Aguilera, Profesora de Lengua y Literatura.



Ing. Agrónomo Julio Rojas Macías Prof. De Desarrollo de Pensamiento Filosófico y Química



Lcdo. Ronald González, Prof. De Cultura Física