



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACION CONTINUA**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACION, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL
CENTRO DE EDUCACIÓN BASICA “FRANCISCO HUERTA
RENDON” DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA
DE SANTA ELENA. PROPUESTA:
DISEÑO DE UN PLAN DE
MEJORAS.**

**PROYECTO DE TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE
MAGÍSTER EN PLANIFICACION, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

TOMO I

AUTORA: ORRALASUÁREZ BLANCA ELIZABETH, Lic.

ASESOR: ARANDA ARANDA ALCIDES, ECO. MSc.

GUAYAQUIL, OCTUBRE DE 2011

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL ASESOR

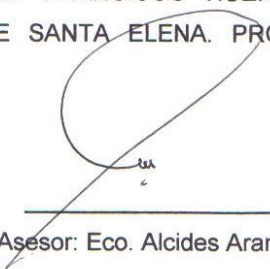
En calidad de Asesor, de la Tesis de Grado nombrado por el H. Consejo Directivo del 19 de febrero del 2011 de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

Certifico:

Que he asesorado y aprobado el Proyecto de investigación, presentado por: Lcda. BLANCA ELIZABETH ORRALA SUAREZ, con cédula de ciudadanía 0915393706, salvo el mejor criterio del Tribunal. Proyecto de trabajo previo a la obtención del grado de Maestría en planificación, evaluación y acreditación de la educación superior.

Tema y Propuesta:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA "FRANCISCO HUERTA RENDON" DEL CANTON SALINAS, PROV DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DE UN PLAN DE MEJORAS.



Asesor: Eco. Alcides Aranda Aranda

Fecha: Septiembre 25 del 2011

DEDICATORIA

El logro de una meta es el resultado de los sueños, el esfuerzo tesonero y las experiencias vividas a lo largo de los años. Lo que me motivó a escribir una página más en la historia de mi vida y de esta manera ser un ejemplo para las generaciones futuras.

Este proyecto representa la culminación de un camino de sacrificios y va dedicado como un tributo de amor y obediencia a Dios por conducir mi camino hasta llegar a la meta y cumplir mi objetivo. Le dedico también de manera especial a mi familia, mi esposo y mis hijas que de una u otra manera estuvieron conmigo durante esta trayectoria y han contribuido a hacer posible esta nueva victoria que me servirá de mucho estímulo a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar un trabajo de ardua labor y sacrificios, como es el desarrollo de una tesis, previo a la obtención del grado de Magíster, he tenido la satisfacción del apoyo de personas que han facilitado el desarrollo de este trabajo para que llegue a un feliz término.

Agradezco en primer lugar a Dios por el poder divino de guiar de manera sabia mi camino al servicio de la Educación. Al MSc. Alcides Aranda, por el tiempo compartido, apoyo, confianza y capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo del trabajo sino también en la formación como investigadora. Las ideas propias enmarcadas en su orientación y rigurosidad han sido la clave del buen trabajo que he logrado culminar.

Agradezco también de manera especial al Lcdo. Orlando Montenegro Reyes, Director del Centro de Educación Básica por la acogida que me brindó para realizar el trabajo de investigación. Quiero expresar también mis más sinceros agradecimientos a mi esposo, y a mis hijas por su aporte y ayuda constante, gracias a la paciencia que tuvieron durante mi ausencia en mi hogar por el desarrollo de cada una de las actividades para lograr este trabajo.

Blanca Orrala Suárez

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Certificado del Asesor	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
INDICE DE CUADROS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	6
EL PROBLEMA	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
Ubicación de Problema en un contexto	7
Situación Conflicto que debo señalar.	12
Causas del Problema, Consecuencias.	15
Delimitación del Problema.	16
Planteamiento del Problema o Formulación	17
Evaluación del Problema.	17
OBJETIVOS	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	19
JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.	19
CAPÍTULO II	24
MARCO TEÓRICO	24

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	24
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA:	25
DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN	25
Definición de Desempeño:	26
Definición de Evaluación del Desempeño Docente.	27
PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN	34
CONDICIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	34
¿PARA QUÉ EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE?	35
ASPECTOS A EVALUAR	38
¿CUÁNDO EVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE?	40
PROCESOS DE EVALUACIÓN	41
Generación de Soluciones	41
Comprobación de Soluciones	41
¿CUÁL ES EL PAPEL DE LA EVALUACIÓN?	42
¿Cuáles son los Momentos del Proceso Evaluativo?	43
¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE EVALUACIÓN?	44
CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN	45
CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	47
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.	47
TIPOS DE EVALUACIÓN.	50
¿CÓMO EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE?	53
¿CÓMO REALIZAR ESTA EVALUACIÓN?	55
¿Qué tipo de estándares está desarrollando el Ministerio de Educación?..	58
ESTANDARES DE CALIDAD EDUCATIVA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.....	58
DIMENSIONES, ESTANDARES GENERALES E INDICADORES DE DESEMPEÑO DOCENTE:	59

DESARROLLO CURRICULAR	60
GESTIÓN DEL APRENDIZAJE	61
DESARROLLO PROFESIONAL.....	64
COMPROMISO ÉTICO	65
Fases De La Evaluación	67
Evaluación Interna:	67
Resultados De La Evaluación	69
FUNDAMENTACIÓN LEGAL.	70
PREGUNTAS A CONTESTARSE.....	73
VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.	74
DEFINICIONES CONCEPTUALES.	74
CAPÍTULO III	79
METODOLOGÍA	79
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	79
TIPOS DE LA INVESTIGACIÓN	83
Métodos y Técnicas	85
POBLACIÓN Y MUESTRA	87
POBLACIÓN	87
MUESTRA.....	88
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	90
INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	92
PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.	105
CAPÍTULO IV.....	107
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	107
PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS:	107
CAPITULO V	144
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	144

Conclusiones:	144
Recomendaciones	145
BIBLIOGRAFÍA	149
Anexos	152

INDICE DE CUADROS

CUADRO # 1 Dimensión de Desarrollo Curricular	61
CUADRO # 2 Dimensión de Gestión de Aprendizaje	62
CUADRO #3 Dimensión Desarrollo Profesional	64
CUADRO # 4 Dimensión Compromiso Ético	65
CUADRO #5 Población	88
CUADRO # 6 Muestra	90
CUADRO # 7 Operacionalización de Variables.....	91
CUADRO # 8 Matriz, técnicas e Instrumentos	94
CUADRO # 9 Matriz, técnicas e Instrumentos	96
CUADRO# 10 Matriz, técnicas e Instrumentos	99
CUADRO # 11 Matriz, técnicas e Instrumentos	102
CUADRO # 12 Análisis de Desarrollo Curricular a la docente Nora De La A Quinteros.....	108
CUADRO # 13 Análisis de Gestión de Aprendizaje.....	109
CUADRO # 14 Análisis de Desarrollo Profesional	110
CUADRO # 15 Análisis de Desarrollo Profesional	111
CUADRO # 16 Análisis de Desarrollo Curricular al docente Hugo Alejandro	112
CUADRO # 17 Análisis de Gestión de Aprendizaje.....	113
CUADRO # 18 Análisis de Desarrollo Profesional	114
CUADRO # 19 Análisis de Compromiso Ético.....	115
CUADRO # 20 Análisis de Desarrollo Curricular a la docente María Panchana Torres.....	117
CUADRO # 21 Análisis de Gestión de Aprendizaje.....	118
CUADRO # 22 Análisis de Desarrollo Profesional	119
CUADRO # 23 Análisis de Compromiso Ético.....	120
CUADRO # 24 Análisis de Desarrollo Curricular al docente Dr. Digno Tomalá Tomalá	121
CUADRO # 25 Análisis de Gestión de Aprendizaje.....	122
CUADRO # 26 Análisis de Desarrollo Profesional	123
CUADRO # 27 Análisis de Compromiso Ético.....	124
CUADRO # 28 Análisis de Desarrollo Curricular al docente Ab. Luis Soriano Yagual	126

CUADRO # 29 Análisis de Gestión de Aprendizaje.....	127
CUADRO # 30 Análisis de Desarrollo Profesional	128
CUADRO # 31 Análisis de Compromiso Ético.....	129
CUADRO # 32 Análisis de Desarrollo Curricular a la docente Otilia Figueroa De La Rosa	130
CUADRO # 33 Análisis de Gestión de Aprendizaje.....	131
CUADRO # 34 Análisis de Desarrollo Profesional	132
CUADRO # 35 Análisis de Compromiso Ético.....	133
CUADRO # 36 Análisis de Desarrollo Curricular a la docente Aracely Reyes Balón	134
CUADRO # 37 Análisis de Gestión de Aprendizaje.....	135
CUADRO # 38 Análisis de Desarrollo Profesional	136
CUADRO # 39 Análisis de Compromiso Ético	137
CUADRO # 40 Análisis de Desarrollo Curricular a la docente a Sonia Monserrate	139
CUADRO # 41 Análisis de Gestión de Aprendizaje.....	140
CUADRO # 42 Análisis de Desarrollo Profesional	141
CUADRO # 43 Análisis de Compromiso Ético.....	142

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO# 1 RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	12
GRAFICO#2 Faces de la Evaluación	67
GRAFICO # 3 Niveles de desempeño.....	69

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACION CONTINUA**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACION, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

**“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL
CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA “FRANCISCO HUERTA
RENDÓN” DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA
ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS”**

AUTOR: ORRALA SUÁREZ BLANCA, LIC.

ASESOR: ARANDA ARANDA ALCIDES, MSc.

FECHA: GUAYAQUIL, OCTUBRE DE 2011

RESUMEN

El propósito de la presente Tesis de grado es realizar la Evaluación del desempeño de los docentes del centro de educación básica “Francisco Huerta Rendón” del cantón Salinas, provincia de Santa Elena. El problema fundamental es el cumplimiento legal y relevante de la calidad de las instituciones de Educación en nuestro país, esto sumado a la ausencia de un Plan de Mejoras que desembocaría en posibles soluciones. Para el efecto se revisa en el presente trabajo algunas de las ideas conceptuales relevantes sobre la calidad, planificación, evaluación y posible acreditación de la calidad de la educación, utilizando como metodología central la recolección de información cuantitativa y cualitativa, cuya herramienta principal será la encuesta. Para el efecto, fue necesario validar los instrumentos utilizados en la investigación por expertos del tema, para garantizar la pureza de los resultados, su tabulación, graficación y lectura de los mismos. Sin lugar a dudas, este trabajo se convierte en un recurso de línea de base excelente para las autoridades de esta institución, que siempre han buscado la excelencia académica y ser referente de su área geográfica. En él encontrarán un significativo aporte para su cercana acreditación, de tal manera que nuestra querida institución, se enrumbe **siempre por los caminos del éxito.**

EDUCACIÓN

EVALUACIÓN

ACREDITACIÓN

UNIVERSITY OF GUAYAQUIL

**FACULTY OF PHILOSOPHY, LETTERS AND SCIENCES OF THE
EDUCATIONSUPERIOR INSTITUTE OF POST DEGREE**

**PERFORMANCE EVALUATION OF TEACHERS IN BASIC
EDUCATION CENTER "FRANCISCO HUERTA RENDON",
SALINAS CITY, PROVINCE OF SANTA ELENA. PROPOSAL:
DESIGN IMPROVEMENT PLAN.**

AUTHOR: ORRALA SUÁREZ BLANCA, LIC.

ASESOR: ARANDA ARANDA ALCIDES, MSc.

DATES: GUAYAQUIL, OCTOBER 2011

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to achieve self-grade teacher performance evaluation of teachers in basic education center "Francisco Huerta Rendón", Salinas City, province of Santa Elena. The fundamental problem is the compliance and moral quality institutions of education in our country, this combined with the absence of an improvement plan that would lead to possible solutions. For the effect is reviewed in this paper some of the relevant conceptual ideas about the quality, planning, evaluation and possible accreditation of the quality of education, using central methodology and information gathering quantitative and qualitative, whose main tool is the survey. For the purpose it was necessary to validate the instruments used in research by subject matter experts to ensure the purity of the results, tabulation, graphing and reading them. Undoubtedly, this work becomes a source of excellent baseline for the authorities of this institution, which has always sought academic excellence and be a showcase of their geographic area. It will find a significant contribution to its close accreditation, so that our beloved institution will fly is always on the road to success.

EDUCATION**EVALUATION****ACREDITATION**

INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene como propósito, abordar una temática de importancia, no sólo en el ámbito educativo sino en el desarrollo integral de los seres humanos. En esta perspectiva, la investigación desarrollada pretende elaborar un marco conceptual que oriente al docente de acuerdo con sus principios.

La sexta política del Plan Decenal de Educación a nivel nacional (Ecuador) determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo, por tal motivo inicia un plan de evaluación a los docentes por medio de las pruebas SER (Sistema de Evaluación y Rendición de Cuentas). Sin embargo, existen establecimientos que todavía no entran en este proceso y otras que se resistan a participar.

En la actualidad la evaluación que se ha realizado a los docentes y estudiante obtuvo una calificación de solo buena. Por tal motivo el país a través del Ministerio de Educación desea lograr un mejor desempeño profesional de los docentes y calidad de Enseñanza.

El objetivo del proyecto es elaborar un plan de mejora para evaluar el desempeño de los docentes que tiene como finalidad mejorar el proceso enseñanza aprendizaje, evaluando a los docentes, fortaleciendo la capacidad pedagógica, y la calidad de trabajo académico, promoviendo la

cultura de la evaluación en un ambiente de confianza y participativa construyendo distinto concepto de evaluacióncoherente dentro del medio educativo y a la vez crear un sistema que nos permita verificar el avance del proceso del proyecto.

Lo expresa CABRERA G. (2011) “El nombre de un proceso debe ser una frase verbal activa que describa brevemente las actividades que representa” (Pág. s/n).La realidad educativa de los diferentes sectores de la provincia de Santa Elena revela un desarrollo desigual de los procesos de cambio; una de ellas consiste que en su mayoría las escuelas no han realizado una evaluación del desempeño de los docentes, así como también no se han desarrollado propuestas de mejoramiento en busca de una calidad de educación.

El Plan de Mejoramiento está compuesto por el conjunto de acciones que debe implementar la institución, para superar las deficiencias que fueron detectadas en la evaluación de cada uno de los docentes; razón por la cual la acción de este trabajo se realizará en el Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón “conociendo los problemas internos de la identidad, podemos realizar planes de mejoramiento, que busca ser una herramienta de seguimiento y control de gestión, de esta forma se espera resguardar que los compromisos adquiridos se vayan cumpliendo.

En este proceso el docente es mediador en la construcción y recreación del conocimiento, por tanto debe

repensar constantemente la actividad educativa, y así procurar óptimas condiciones que la favorezcan.

Por consiguiente la evaluación del desempeño de los docentes consiste en analizar el cumplimiento de estándares e indicadores de directivos y docentes que propone el Ministerio de Educación.

La propuesta contempla tres tipos de estándares:

- Estándares de aprendizaje - ¿Cuáles son los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?
- Estándares de desempeño profesional - ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?
- Estándares de gestión escolar - ¿Cuáles son los procesos, métodos, estrategias y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

La equidad cumple un papel primordial en este proceso porque si se quiere calidad se debe brindar las mismas oportunidades para todos/as, pensar además en los escenarios futuros, con avances científicos - tecnológicos generadores de nuevos conocimientos, de tal manera que la Escuela contribuya en su fortalecimiento y mejora.

El trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I.- Que enfoca la problemática que experimenta el Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón” en la falta de evaluación al docente, en los niveles superiores de instrucción primaria, para lo cual el proyecto será muy satisfactorio para todos.

Capítulo II.- se fundamenta el estudio en el aspecto teórico, considerando importantes aportaciones en el ámbito psicológico, sociológico, filosófico y pedagógico. Además se expone algunos pensamientos de importantes autores sobre la temática que se investiga, y se incluye un glosario de términos para aclarar algunos conceptos muy importantes a la hora de comprender ciertas teorías referentes al tema.

Capítulo III.- Presenta el diseño metodológico a seguir en las diferentes etapas del proceso de investigación para la comprobación de los resultados respecto a la importancia de diseñar una propuesta de mejoras.

Capítulo IV.-Se presenta el análisis e interpretación de resultados, en este se explica en forma tabular y gráfica los resultados obtenidos y se da una breve apreciación de los mismos.

Capítulo V.-Corresponde al listado de los aspectos relevantes obtenidos al realizar este trabajo, se determinan recomendaciones orientadas a disminuir el problema, motivo de esta investigación.

Su enfoque teórico está en la potencialidad que tiene el docente como una herramienta pedagógica importante en la educación. La idea que prevalece, es que el hombre no tiene que dominar al medio sino el hombre se relaciona armoniosamente con el medio, amándolo y respetándolo garantizando el equilibrio del sistema y el desarrollo humano. Esta noble realidad demanda los educadores competentes apoyados en una visión de futuro en la formación y formulación de las políticas educativas, culturales, sociales, etc.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los problemas que tiene la educación en nuestro país, especialmente en el cantón Salinas, es el nivel de conocimientos que tienen las instituciones desde el nivel primario hasta el nivel superior, los estudiantes tienen problemas con las ciencias matemáticas, no ha razonamiento lógico, lo que nos conlleva a decir que si no podemos escribir no se pueden comunicar, en consecuencia no podemos liderar procesos de evaluaciones y acreditación en los sistemas de educación: Básica, Bachillerato y Superior.

En la actualidad aparecen nuevos cambios transformaciones en la educación de nuestro país, que obligan que la administración educacional se desarrolle con eficiencia y eficacia.

Es necesario que toda institución de educación Superior, Media y especialmente la Primaria persiga mejorar su autorregulación, por lo que es necesario el autoanálisis, revisando continua y sistemáticamente sus tareas, organización, funcionamiento, objetivos, políticas y estrategias relacionadas al cumplimiento de sus obligaciones; debiendo establecer un eficiente sistema de información y obtener resultados a la planificación del desarrollo

institucional, para dar lugar a procesos sostenidos de mejoramiento.

Ubicación de Problema en un contexto

Previo a la investigación, la idea que se tiene acerca de la evaluación del desempeño docente es escasa, cuando se hace referencia al tema, se vincula con la forma de ayudar a las instituciones y beneficiar a los niños y niñas de la comunidad educativa.

La inquietud surge ante la exigencia de dar respuestas educativas que fomente en los futuros docentes el desarrollo de competencias que les posibilite una relación positiva con su medio natural y social al promover el conocimiento, la valoración en su desempeño profesional.

La iniciativa a la investigación de campo que se realizó en la primera semana de trabajo en el que se obtuvo información de los padres de familia, estudiantes, etc. lo cual ayudó a usar a la educación como el método estratégico para la evaluación del desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón” de la parroquia José Luis Tamayo, del cantón Salinas y a la vez buscar solución a las dificultades mediante plan de mejoras para que la educación de niños/as adolescentes y jóvenes sea de calidad, con pertinencia y eficiencia que ayuden al desenvolvimiento y progreso de este sector de la patria.

El Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón”, lugar donde se desarrolla el trabajo, fue creada el 6 de Junio de 1996 por acuerdo No. 2 Firmado por el Director Provincial de Educación del Guayas Profesor José Paladines Jaén. Se crea la Escuela Fiscal Mixta No.8 SIN NOMBRE, previa gestión del Lcdo. Alonso Veloz Costales, designándose como profesor al Sr. Pedro Benavides Mora.

El suscrito director Inauguró el año lectivo el lunes 13 de Junio de 1966 a las 08H00, laborando doble jornada, con una matrícula de 78 estudiantes de 1ºa3º grado siendo Unidocente. Desde 1974 funcionó como escuela completa de 6 grados, convirtiéndose en pluridocente, en ese entonces la institución educativa contaba con un aula de apoyo psicopedagógico.

Funcionó en un local particular pagado por los padres de familia, en el Barrio Abdón Calderón de la parroquia La Libertad (Hoy Cantón). Al trasladarse al Barrio John F. Kennedy, fue pagado por el estado y en 1976 se cambia al local propio en el Barrio Carolina de la Parroquia José Luis Tamayo perteneciente al cantón Salinas en la actualidad provincia de Santa Elena.

El 23 de Junio a las 18H00 se eligió el primer comité central de padres de familia siendo presidente el Sr. Luis Pazo quien realizó la primera sesión solemne del 4 de Octubre de 1966. El 14 de Diciembre de 1970 Por acuerdo Ministerial No. 5706 firmado por el Dr. Luis Pachano Carrión Ministro de Educación se da el nombre de Francisco Huerta Rendón a nuestra Institución en Honor al destacado Historiador

ecuatoriano. En el año Lectivo 1974- 1975 se, nombra las dignidades de Abanderados y Escoltas. A más de su director fundador en el plantel han laborado más de 30 profesores.

La Institución se encuentra situado al noreste de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas en el barrio Carolina. Ocupa una extensión de superficie de 10000m². Donde están contruidos 5 pabellones, 2 baterías de servicios higiénicos, 2 canchas de uso múltiples y espacio recreativo con cerramiento perimetral, cuenta con los servicios básicos de agua potable y luz eléctrica. Asisten estudiantes de diferentes sectores barriales del cantón la Libertad, Salinas y de la parroquia José Luis Tamayo con 513 estudiantes matriculados promedio anual. Laboran 17 docentes en horario matutino y se cuenta con conserjería.

La institución cuenta con 17 profesores: De los cuales 12 profesores tienen nombramiento fiscal con categorías escalonarias y años de servicios diferentes, 3 profesoras de contrato por la dirección provincial de educación de Santa Elena. Un profesor de inglés y un profesor de computación contratados por la unidad ejecutora (Colegio Muey), remunerada por el Gobierno Central. La institución recibe recursos financieros del MEC, que están divididos en tres partes: El 1º de ellos es el grupo 51 con el cual se pagará a profesores por contrato; el 2º sirve para adquirir bienes de larga duración y suministros; el 3º corresponde al grupo 83 destinado para el pago del conserje. Todos estos montos son administrados por la Unidad Ejecutora (Colegio técnico Muey).

La población estudiantil es de 513 niños, distribuidos en los diferentes cursos desde primero al octavo año de educación básica. En el año 2009 la escuela Francisco Huerta Rendón constituyó el 8º año de educación básica siendo así UNIDAD BÁSICA. (Ver foto 1.2)

Cada aula tiene 8 metros de largo por 6 metros de ancho, tiene 5 pabellones de los cuales 3 están divididos en tres aulas cada uno, 2 pabellones de dos aulas, un departamento donde funciona la dirección y una bodega.

De edificación tiene 1.091 m², dos canchas de uso múltiple de 448m² cada una, piso pavimentado 536m², con un área verde de 20m², cancha de tierra de 7.774m², dos baterías higiénicas de 70m² cada una y un aula que sirve de laboratorio de computación de 61m². Su equipamiento consta de muebles, enseres y material didáctico como 20 mapas, una esfera terrestre plástica, un tv, un DVD, una radio grabadora, un amplificador de sonido, una computadora, 24 sillas para adulto de madera, 15 pizarrones para tiza líquida, 4 archivadores, 14 escritorios, 4 dispensadores de agua, 2 bocinas, 3 parlantes grandes, dos colchonetas para ejercicios físicos, un teléfono convencional, 2 impresora, 2 micrófonos.

Después de un análisis interno a nivel de docentes, padres de familia, estudiantes y directivos por medio de encuestas hemos llegado a la conclusión que para mejorar la calidad académica, de la comunidad educativa a sabiendas que es un derecho pleno a una educación integral, permanente, continua y de calidad para todos y todas en

igualdad de condiciones y oportunidades, derechos y deberes, es necesario la planificación correcta de un plan estratégico que tenga por objeto dar cumplimiento a objetivos planteados en mejoras de la institución.

En cuanto a la utilización correcta de los diferentes métodos y técnicas para la planificación adecuada de las clases impartidas a los niños del área de preescolar, es necesario el apoyo del recurso humano que motive y desarrolle las habilidades psicomotoras. Para ello hemos planteado realizar las gestiones correspondientes al MEC para cubrir esta necesidad educativa.

La autoestima es un componente de la personalidad que todo individuo construye a partir de cómo se valora. Hablar de autoestima es tratar de características personales que hacen que cada ser humano sea único y especial.

La sociedad necesita afianzar la práctica de valores y muchas veces no le damos la importancia, por ello queremos concienciar en los padres de familia para que se valoren a sí mismo y de esta manera a las futuras generaciones, pues las personas que se valoran, saben lo que son, a donde van, hacen de su vida un placer y por ende contribuyen a su desenvolvimiento dentro y fuera del ámbito escolar.

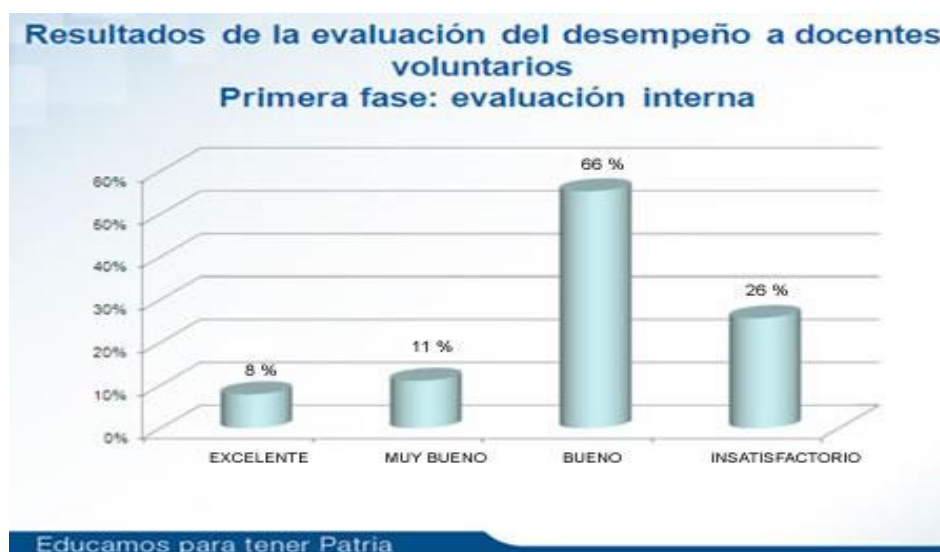
El objetivo de realizar la evaluación del desempeño docente en la Escuela Francisco Huerta Rendón, será la base primordial para constituir un plan de mejora que facilite el desarrollo de la calidad de educación, a la vez que garantice

el derecho de la participación y las nuevas oportunidades de quienes forman parte de ella.

Situación Conflicto que debo señalar.

En nuestro país en el año 2008 se evaluaron a los estudiantes de las regiones costa y sierra donde se obtuvo resultados negativos y en especial los establecimientos educacionales que pertenecen al Estado, y la mayoría de los maestros evaluados en el año 2009 tuvieron calificación buena, por lo que se hace necesario conocer cómo están anivel institucional, para buscar mejoras para tener una educación de calidad en la comunidad y sociedad.

Para tener una educación de calidad deben reflexionar los docentes para llegar a un compromiso de conocer si el desempeño que realiza la institución está de acorde a las exigencias que la sociedad actual necesita.



GRAFICO# 1 RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

En la provincia de Santa Elena las escuelas del nivel primario han sido pocas en las que se han realizado las evaluaciones al docente y estudiantes, por lo cual surge la necesidad urgente de realizar un autoanálisis para conocer el nivel de rendimientos en los estudiantes.

Es posible mirar el campo de la evaluación desde varias perspectivas: pedagógica, didácticas, psicológicas, sociológicas, como también atendiendo a sus diferentes ámbitos de aplicación: El Centro de Educación Básica, el sistema educativo, la comunidad. Como es de conocimiento el tema de la evaluación de una manera determinada, supone en cierto sentido, tomar una postura respecto de la enseñanza y del aprendizaje. Si se parte de la idea que enseñanza y aprendizaje constituyen procesos diferentes, podemos orientar el análisis hacia el uno y otro proceso por separados.

Si pensamos en la enseñanza será necesario pensar qué valor tiene la información que brinda la evaluación. En éste sentido, nos referimos algunas de las finalidades, considerando como principales en el proceso evaluativo. Por ejemplo, diagnosticar, pronosticar, seleccionar, acreditar.

Lo expresa CABRERA G. (2011), "Modelamiento de procesos (es la) técnica estructurada para analizar y diseñar procesos productivos y de toda índole" (pag.imnumerada). La pregunta es ¿cuál es la finalidad de la evaluación?, la respuesta sería; que constituye uno de los ejes más importantes del proceso evaluativo. Es de destacar que la información que se obtiene, también resulta fundamental para

los estudiantes, padres de familia, autoridades, para la institución educativa y para el sistema educativo.

La calidad de la educación siempre será el resultado del esfuerzo común de la escuela, la familia, la comunidad, y estará dado en nuestra capacidad para formar integralmente a los estudiantes. El docente en el desempeño de su labor debe lograr la integración de los contextos a través del proceso educativo, si ésta funciona mal, funcionará mal todo el sistema de trabajo en la escuela. Nada cambia en nuestra institución Educativa si la mente y el corazón de los docentes no cambian.

Es importante resaltar el papel del desempeño del docente como agente principal del cambio educativo con la relación a la educación.

Además no existe un verdadero compromiso del rol que debe desempeñar el docente, el bajo rendimiento en los estudiantes que resulta de la mala utilización de métodos y técnicas aplicadas por el maestro debido a la falta de interés en los docentes en actualizar dichos conocimientos.

Al analizar la decadencia o deficiencia del rendimiento de los estudiantes y al realizar diferentes actividades y encuestas a padres de familia y docentes, por lo tanto al ver esta necesidad me motivó a realizar y desarrollar este proyecto para beneficiar a la niñez que se educa en este centro educativo.

Las diferentes etapas del niño/a deben ser atendidas, su formación integral implica muchos factores de tipo social, intelectual, afectivo y físico, ya que es un ser abierto al infinito que atesora una serie limitada de potencialidades que el educador debe despertar y perfeccionarse capacitándose en los seminarios talleres que brinda la Dirección provincial de Educación y éste sería un buen resultado de la calidad del desempeño docente.

Como maestros nos interesa conocer los principales problemas que aquejan a nuestros estudiantes, por lo que resulta necesario saber la naturaleza del problema, las causas por las que aparece, los factores que intervienen en él, la manera cómo evoluciona, así como las soluciones que pueden representar la oportunidad de disminuir sus efectos. Esto se asocia con el bajo rendimiento escolar de los estudiantes.

Esta situación, de profundas repercusiones negativas obliga a los maestros a participar activamente en la enseñanza en cada campo del saber para contribuir a la formación de profesionales eficaces y eficientes.

Causas del Problema, Consecuencias.

Causas

- Ausencia de claridad en los objetivos de hacia dónde se dirige la educación.
- Educación tradicionalista.
- Escasa motivación al desempeño profesional
- Mala utilización de los recursos de nuestro medio.

- Estrategias metodológicas no fomentadas a la enseñanza-aprendizaje.
- Descuido en el sector educativo.

Consecuencias:

- Deserción Escolar.
- Poco desarrollo investigativo
- Bajo índice de participación en los seminarios de capacitación.
- Desarrollo inadecuado de las destrezas de los estudiantes.
- Metodologías inadecuadas.
- Baja calidad de la educación.

Delimitación del Problema.

El problema tiene las siguientes delimitaciones

Campo: Educativo

Área: Educación Nivel Primario

Aspectos: Evaluación del desempeño docente

Tema: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA “FRANCISCO HUERTA RENDÓN” DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

Planteamiento del Problema o Formulación

¿Cómo incide la evaluación del desempeño de los docentes en el mejoramiento de la calidad educativa del Centro De Educación Básica “Francisco Huerta Rendón”?

Evaluación del Problema.

El trabajo en estudio cuenta con los siguientes principios:

Delimitado: El trabajo está dirigido a la evaluación del desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón”.

Claro: El presente trabajo está redactado en una forma fácil de comprender.

Evidente: Existen manifestaciones observables del problema, pues nos encontramos con estudiantes que cada año bajan su rendimiento escolar.

Concreto: está redactado en forma clara y observable y será de fácil manipulación para los docentes y dicentes, de este modo se crearán expectativas para trabajos futuros.

Relevante: Es responsabilidad de la sociedad en general y de las instituciones educativas reconocer el buen desempeño de los docentes para mejorar la calidad de educación. La propuesta obedece a la preocupación de la comunidad educativa por superar el bajo rendimiento escolar de los estudiantes.

Contextual: Es una necesidad superar las deficiencias y bajo rendimiento en los estudiantes de todos los niveles educativos.

Factible: El proyecto es factible ya que se cuenta con los documentos y bibliografía necesarios para ello. Así también es posible por el apoyo y la participación directa de autoridades, docentes, estudiantes y comunidad.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Evaluar la calidad del desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón”, para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Objetivos Específicos

- Analizar el desempeño pedagógico-profesional de los docentes de la institución.
- Planificar, dirigir y coordinar el proceso de evaluación del desempeño de los docentes.
- Elaborar instrumentos de valoración para conocer el nivel académico de los docentes.
- Diseñar un plan de mejoras para alcanzar el logro de las acciones propuestas.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.

La evaluación del desempeño docente, que es el tema de estudio, es un trabajo mediante el cual a través de la información obtenida se verificarán las acciones realizadas en los procesos organizativos y administrativos, para el estudio se aplicarán métodos y técnicas de investigación más efectivas, tales como la observación directa en los informes elaborados por el establecimiento y que se requerirán para el análisis respectivo, también se utilizarán encuestas con cuestionarios dirigidos a la comunidad educativa.

Este trabajo va hacer útil para las demás instituciones que no han realizado la evaluación del desempeño docente a nivel primario del país, comprendiendo que la autoevaluación

nos ayuda a corregir las deficiencias que se encuentren en las instituciones.

La propuesta de mejoras debe significar una contribución efectiva y eficaz en todas sus dimensiones y un aporte para que el establecimiento brinde una atención pertinente a las poblaciones diversas en la que los estudiantes, padres de familia y la comunidad cada vez adquieren mayor protagonismo. Este cambio aporta una extensión importante de los elementos de evaluación de todos los niveles de enseñanza, rediseñar el trabajo escolar y cumplir con la mejora en todos sus ámbitos debe ser un compromiso. Así como también compartir su proceso de cambio con otras instituciones del sector.

El papel de la escuela como uno de los generadores en desarrollar las destrezas de los estudiantes determinan la capacidad de tantos niños/as, es objeto de profundo análisis. Los estadounidenses siempre han tenido una fe inquebrantable en la educación como instrumento de igualdad y justicia social, y resulta desconcertante que una parte muy importante de la población produzca la impresión de que en general no se puede beneficiar del actual sistema escolar.

Tal vez el efecto más devastador de crecer en un ambiente de pobreza rodeada de abundancia relativa sea la influencia que esto tiene en la motivación, personalidad y perspectivas generales hacia la vida y hacia el mundo en que

se vive. La justificación de este punto de vista proviene del principio de humanismo cristiano, que sustenta todo por la fe ya que las cosas que van enmarcada a Dios, caminan mejor y que la voluntad de Dios es que todos seamos igual y no diferentes como este mundo nos demuestra.

Este proyecto responde al interés de mejorar el proceso de aprendizaje en las diferentes áreas curriculares a través de los docentes. La propuesta que aquí se presenta pretende mejorar la calidad de educación y un buen desempeño de los docentes en sus actividades diarias con los estudiantes del Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón” en la parroquia José Luis Tamayo, provincia de Santa Elena.

Es pertinente mencionar también, que la permanente evolución tanto de la sociedad del conocimiento como de la sociedad de la información, consecuentemente está obligando a los sujetos a renovar constantemente sus conocimientos. La información generada, así como las distintas vías de acceso a la misma, no ha repercutido solo cuantitativamente, sino también, cualitativamente en nuestra sociedad; como se puede apreciar en la vasta diversidad que han adquirido las distintas disciplinas profesionales.

Por ello ejecutar, evaluar el desempeño del docente del Centro Educativo permitirá cumplir en la misión, la visión y objetivos delineados en el plan estratégico de desarrollo institucional y para que las políticas y metas contribuyan a la formación integral de los estudiantes.

En este sentido los diferentes niveles de la educación en el Ecuador están haciendo un importante esfuerzo por consolidar una cultura de la evaluación. Pero cabe mencionar la deficiencia que demostraron los resultados de las pruebas de conocimientos específicos y conocimientos pedagógicos aplicadas a los docentes en diferentes situaciones. Indicando el bajo conocimiento y el poco conocimiento pedagógico de los maestros y por ende de los educandos.

El propósito del proyecto es ofrecer respuestas educativas que fomente en los futuros docentes, el desarrollo de competencias que les posibiliten una relación positiva con su medio natural y social. El enfoque teórico se centra en la potencialidad del Estudiante como una herramienta pedagógica clave en la educación e identidad cultural, procurando desarrollar interacciones sostenibles con la naturaleza a través de este trabajo en una comunidad que goza tanto en diversidad natural como cultural.

Cabe anotar que existe la predisposición de la comunidad en general, padres, madres, autoridades comunitarias, profesores para llevar a cabo el proceso de capacitaciones. La utilidad práctica de la propuesta curricular, abre un debate interesante ya que por las oportunidades que representa un importante desarrollo de las destrezas de los estudiantes.

En este sentido, existen diferentes enfoques respecto a la utilidad del currículo que pueden concebirse de forma complementaria en tanto que pretenden trascender la visión del docente como un desafío al servicio de la comunidad

contribuyendo a satisfacer las demandas respecto al interés por la calidad de vida que se evidencia en la sociedad. La utilidad del proceso curricular exige un adecuado accionar a la realidad que se estudia cuyos protagonistas son los estudiantes.

De acuerdo con lo realizado en términos generales el balance que se obtendrá será positivo, destacándose entre otros aspectos, la consolidación del interés en conocer sus aspectos educativos y culturales, la articulación de la teoría con la práctica. De igual modo, se potencia que este proyecto brindara oportunidades de aprendizajes significativos al interior de todos los actores implicados en el mismo, las nuevas experiencias exigirán mayor capacidad de reflexión, de organización y acción para responder a las expectativas e interrogantes relacionadas con el cuidado y protección del medio.

Así mismo, se han potenciado los aprendizajes de actitud e intelectuales a través del trabajo individual y cooperativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

En los archivos de la Biblioteca de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Guayaquil, no se encuentra registrado el tema del proyecto.

La función de la evaluación en general, y del desempeño docente en particular debe ser comprendida en el marco de un contexto socioeconómico.

Los procesos educativos no pueden entenderse de forma aislada, puesto que están de por medio los factores condicionantes, tales como los educativos, culturales, políticos y económicos.

El modelo económico neoliberal es el marco en donde se desarrollan los procesos educativos, y por tanto es necesario señalar algunos de los rasgos del mencionado modelo: La mercantilización de todo lo existente en el mundo para obtener las máximas ganancias posibles; la generación de mayor producción a menores costos a fin de conquistar los mercados, tomando a la competitividad como principio esencial; la integración del proceso productivo a nivel mundial, para conseguir mercados libres de toda restricción.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA:

El presente trabajo investigado está basado en consultas bibliográficas, documentales, encuestas, entrevistas y en los clásicos pedagogos e investigadores en el área educativa.

Los objetivos principales de todo lo que implica trabajar en ésta área son: mejorar la calidad de educación y capacitación profesional comenzando con desarrollar las destrezas desde la escuela ayudando de esta manera a mejorar su calidad de vida.

Las formas severas de desigualdad en el rendimiento escolar se mantuvieron, esto es bastante lógico, porque la escuela está llamada a reproducir y sostener la forma vigente de estructura social y ella no contribuirá nunca a acortar las diferencias entre ricos y pobres. La escuela no es más que un "aparato ideológico del Estado".

Así lo demuestra el gran libro de vida en 1 Corintios 3:13: "La Obra de cada uno se hará manifiesta porque el día la pondrá al descubierto, pues por el fuego será revelada. La obra de cada uno, sea la que sea, el fuego la probará".

DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN

La evaluación es la valoración, apreciación y análisis de lo que acontece en el aula, tanto en su interior como en su

entorno. Es decir, involucra a todos los elementos curriculares con el fin de direccionar las decisiones para mejorar el proceso de la clase.

La evaluación también es identificación, verificación de objetivos y reflexión sobre las causas y factores que orienten o reorientan un proceso, del cual se ha recopilado una información sistemática a la luz de unos principios o propósitos previamente definidos, para valorarla y modificar el proceso.

Es por esto que la evaluación es considerada un proceso integral, holístico, sistemático, dinámico, científico, continuo, permanente, acumulativo, objetivo, flexible, ético, cooperativos y esencialmente cualitativo, en el que participan todos los actores y elementos, para dar un juicio de valor sobre los objetivos deseados, con la finalidad de realimentar los procesos de desempeño, desarrollo de aptitudes y rendimiento. Lo expresa ABAD J. (2011), “Uno de los objetivos del proceso de evaluación y acreditación es verificar la efectividad institucional” (Pág. 16).

Definición de Desempeño:

Diccionario Ideológico de la lengua Española, 1998, dice: Desempeñarse, significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.” – “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”.

El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

Puesto que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona.

Definición de Evaluación del Desempeño Docente.

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral.

La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y

desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

Les permite desarrollar la capacidad de evaluarse crítica y permanentemente en su desempeño para sentirse seguros de sus logros y sin temor a sus propios fallos, aprender de ellos y conducir de manera más consciente su trabajo, así como comprender mucho mejor, todo lo que sabe y lo que necesita conocer, para buscar y aceptar estrategias de cualificación y actualización.

Una evaluación que identifica con la mayor claridad posible, con base indicios reales, los principales aciertos y debilidades del desempeño durante un período determinado, le sirve al evaluado y al evaluador de guía para la elaboración de un plan de desarrollo profesional orientado al fortalecimiento de su trabajo y al mejoramiento institucional.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

De la definición anterior se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones

realizadas, avanzando hipótesis de mejorar y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea.

Evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizontes de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en las Institución.

La evaluación es un juicio de valor que necesita referentes bien consolidados y con los que contrastar la realidad evaluada, más esta constatación exigirá plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación.

La evaluación es un proceso socialmente necesario, algo inherente al hombre que con ser social, al realizar su valoración refleja en su conciencia la significación que tienen objetos y fenómenos de la realidad.

Esto conduce a estimar la evaluación como un proceso de legitimación cultural que se ha constituido, por su propio desarrollo, en su mecanismo y justificación en sí mismo del progreso social.

No es posible un estudio profundo del tema en cuestión sin el necesario proceso que revele el camino transitado por las anteriores generaciones de maestros. De la mencionada búsqueda son deudores todos los interesados en esclarecer el lugar y papel de la evaluación como componente pedagógico.

En el lenguaje cotidiano, lo estimado y valorado es objeto de una evaluación, lo cual tiene un vínculo con el pensamiento reflexivo como base del pensamiento teórico que caracteriza al hombre y a la mujer, lo que evidencia que la amplitud del concepto evaluación escapa al alcance del ámbito educacional y tiene su origen en otros contextos.

El empleo del término evaluación en el ámbito pedagógico es una generalización relativamente reciente, como concepto superior a la comprobación, la medición y el examen, siendo este último el que más se ha utilizado.

El desarrollo de la educación como un imperativo de la sociedad, entre otros factores, ha condicionado el perfeccionamiento de la educación y al mismo tiempo de la evaluación, pues esta es uno de los medios con el cual se puede perfeccionar, o al menos orientar, el proceso docente educativo.

Además, podemos definir a la evaluación como el “proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzado los objetivos educativos propuestos”. Lo expresa ABAD J. (2011), “Se requieren propuestas innovadoras,

flexibles, dinámicas para la formación profesional y post profesional en correspondencia con las demandas del desarrollo nacional...” (Pág. 3)

Para ejecutar el proceso descrito en su definición, precisa ocho fases de trabajo que son las siguientes:

- Establecer los objetivos.
- Ordenar los objetivos en clasificaciones amplias.
- Definir los objetivos en términos de comportamiento.
- Establecer las situaciones adecuadas para que pueda demostrarse la consecución de los objetivos.
- Explicar los propósitos de la estrategia a las personas responsables, en la situaciones apropiadas.
- Seleccionar o desarrollar las medidas técnicas adecuadas.
- Recopilar los datos de trabajo.
- Comparar los datos con los objetivos y comportamientos esperados.

Con posterioridad se agregan nuevos elementos al citado concepto, donde le incorpora nuevos enfoques que se mantienen o predominan hasta nuestros días, al definir la evaluación como “la recogida y uso de información para tomar decisiones sobre un programa educativo”, es decir, la considera un instrumento para la toma de decisiones.

Podemos incorporar nuevos elementos a la tarea de evaluar, como son la ideología del evaluador y el sistema de valores imperantes en la sociedad, que obviamente van a condicionar y a segar los resultados de cualquier estudio valorativo, sino se toman las medidas correctoras pertinentes.

La evaluación ha sido entendida desde diferentes ángulos y comprendidos en el tratamiento conceptual y la práctica aplicada a la gestión de calidad en las Instituciones Educativas A nivel de Personal Docente del Centro de Educación Básica Fiscal “Francisco Huerta Rendón” . Puntualizamos los siguientes lineamientos:

- Evaluar es emitir un juicio de valor.
- Evaluar es confrontar una realidad con un modelo.
- Evaluar es realizar un diagnóstico con fines informativos.
- Evaluar es análisis científico de la realidad.
- Evaluar es medir un valor agregado, la actividad o la productividad económica.
- Evaluar es ponderar la pertinencia social o el valor cultural de la educación.

La función de evaluación que corresponde a la supervisión ha ido transitando en la práctica educativa actual hacia una posición cada vez más prominente. Ellos tienen que ver con la prioridad que se concede a la Evaluación de la Calidad de la Educación en las condiciones surgidas como consecuencia de los procesos de cambio, con diferentes contenidos, formas y alcances, que se han venido operando en los sistemas educativos y en particular en las instituciones.

Los profesores con dedicación de tiempo completo en la institución, deberá conducir proyectos de investigación que guarden correspondencia con el programa de formación profesional, única forma de aportar con nuevos conocimientos para enriquecer científicamente la docencia; así como, genera

espacios de práctica y oportunidades de vinculación con la colectividad.

Las actividades que deben cumplir los profesores en el desarrollo del aprendizaje son las siguientes:

- Organizar las tareas del grupo.
- Propiciar la dinámica participativa de los estudiantes en el proceso.
- Asesorar con pertinencia y rigurosidad científica en el proceso de investigación del módulo.
- Preparar los materiales de estudio actualizados.
- Aportar con sus conocimientos y experiencia en el tratamiento de los contenidos.
- Revisar oportunamente los avances de los trabajos de investigación de los estudiantes y devolverlo con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar el logro de aprendizaje-significativo.
- Realizar el seguimiento al trabajo individual y grupal de los estudiantes, con la finalidad de asegurar los aprendizajes previstos.
- Participar en la sustentación, evaluación y calificación de los informes de la investigación del módulo
- Participar en eventos científicos vinculados con el ámbito de su participación docente en la formación profesional.

Nada mejor para exaltar la importancia que tiene un sistema de evaluación apropiado, que destacar los peligros a que se expone el maestro que no disponga de los recursos indispensables para llevar a efectos esa valoración subjetiva

de las diversas formas de conducta del estudiante. Considero que la evaluación del hecho educativo es un proceso integral, sistemático, gradual y continuo, que tiene su comienzo, secuencia y culmina con el desarrollo del pensamiento lógico, crítico y creativo en los estudiantes. Lo expresa SILVA R. (2011), “En todos los casos la evaluación será permanente, acudiendo a los criterios de autoevaluación, evaluación y heteroevaluación” (Pág. 15).

PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN

- La evaluación está centrada en las capacidades;
- La evaluación no desconoce la subjetividad y complejidad del proceso, y trata de encontrar procedimientos más objetivos;
- Prevalecen las evaluaciones formativas frente a las sumativas.
- La evaluación adopta estándares que se han diseñado para fomentar el desarrollo y conocimiento de las capacidades de los profesores especificando el área de las capacidades u objetivos de mejora.
- El modelo está centrado en el perfil ideal del maestro previamente elaborado (establecido en las 10 características de calidad).

CONDICIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

- La difusión y adecuada comprensión por parte de la comunidad institucional.
- Motivación interna de los integrantes de la institución para participar en el proceso.

- La objetividad, claridad y transparencia en el diseño y la implementación del proceso de evaluación.
- La confidencialidad de la información y el clima de confianza y de seguridad necesaria para la libre y responsable intervención de los actores.
- La confidencialidad de los resultados por parte del profesor evaluado y las autoridades institucionales que tienen a su cargo la dirección y la toma de decisiones sobre la estabilidad, la promoción y la asignación de estímulos al personal docente.
- Un sistema de información apropiado; y,
- El amplio conocimiento de los reglamentos y procedimientos de la evaluación del desempeño docente por parte de los actores del proceso.

¿PARA QUÉ EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE?

En este interrogante nos centramos en los objetivos que persigue la evaluación del desempeño de los docentes, siendo la finalidad última la de mejorar la calidad de enseñanza y la oferta educativa.

Persigue un objetivo que es el de mejorar la evaluación del desempeño docente, participando en los cursos de capacitación profesional, para contribuir a la calidad de educación, cuya finalidad nos permite ir desde la experimentación diaria hasta la teorización. Si bien no existe una metodología específica extraída de la indagación sobre la práctica, ésta parece ser el objeto de la evaluación docente.

Para alcanzar estos supuestos teóricos, el profesor debe identificar las auténticas necesidades del estudiante y formular una serie de hipótesis:

- ¿cómo aprende mejor y rinde el estudiante?
- ¿con qué se desmotiva o se cansa?
- ¿qué ayuda necesita?
- ¿qué nuevos estímulos son necesarios?

Una vez trazadas las hipótesis, el profesor reflexiona y toma decisiones sobre la adecuación o no de los programas y actividades realizadas, sobre la eficacia de la metodología y recursos tanto personales como materiales empleados.

Esta toma de decisiones persigue los siguientes objetivos:

- Evaluar la capacidad profesional del docente a través del dominio científico- técnico.
- Fortalecer la capacidad pedagógica del docente a través del desarrollo y evaluación del proceso enseñanza- aprendizaje.
- Mejorar la calidad del trabajo académico para beneficios de mejorar los aprendizajes que se brindan a los estudiantes.
- Promover la cultura de la evaluación en un ambiente de confianza, participación y transparencia.

Lo expresa BASTIDAS A. (2011):

Los objetivos estratégicos son los resultados globales que una organización espera alcanzar en el desarrollo y operacionalización de su Misión. Deben definirse objetivos para todas las áreas de desarrollo, gestión y operación de la organización. Los objetivos deben ser definidos de forma que puedan ser medidos a través de indicadores en el tiempo. (Pág. 25).

En la evaluación de la práctica docente es necesario revisar la relación entre las actividades, la metodología y recursos y el rendimiento de los estudiantes:

- Conocer la situación de partida de los estudiantes.
- Facilitar la formación de un modelo de actuación adecuado al contexto educativo.
- Detectar de modo permanente las dificultades que surjan.
- Regular el proceso de aplicación del modelo de actuación, facilitando la consecución de las metas previstas.
- Valorar los resultados obtenidos al final del período fijado.
- Replantear el modelo de actuación de acuerdo con la información recogida y con su valoración y, consecuentemente, potenciar los aspectos positivos y corregir los negativos.

Debemos tener en cuenta los posibles conflictos pedagógicos que pudiera producirse y, por tanto, obtener una realidad sobre el qué sucede y por qué sucede para encontrar posibles soluciones.

Por consiguiente, esta reconsideración de la práctica docente permite una autorregulación para reflexionar sobre la práctica, extraer consecuencias de la experiencia e identificar los aspectos favorecedores del aprendizaje.

.Lo expresa ARANDA A. (2011) “No hay un único criterio que conduzca a la calidad de la Educación Superior” (Pág. s/n).

ASPECTOS A EVALUAR

La organización del aula: planificación del tiempo, ritmo de las clases, claridad en las explicaciones, resolución de dificultades.

Aprovechamiento de los recursos del centro: para estimular el aprendizaje de los docentes: textos y materiales adecuados, bibliografía adaptada y reciente.

Metodología: variedad de métodos, actualización de la práctica docente, adecuación de las actividades a las necesidades educativas del y a los objetivos propuestos, etc.

Criterios de evaluación: son la base fundamental para valorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Establecen el tipo y el grado de aprendizaje que se espera hayan alcanzado los estudiantes en un momento determinado. Son los indicadores que permitirán evaluar si un estudiante o grupo está llevando a cabo un proceso de aprendizaje adecuado o si se debe modificar en algo la intervención educativa por parte del profesor/a.

La relación entre profesor/a y estudiantes: formación y capacidad del profesorado para tener en cuenta las

peculiaridades del estudiantado y propiciar un entorno óptimo de aprendizaje así como orientarlo y asesorarlo. Creemos que contrastar las opiniones de los profesores con las del propio del estudiante puede ser muy educativo y orientador, a la vez que se consiguen modificar pre concepciones de los propios profesores.

La relación entre profesores para garantizar el funcionamiento adecuado del centro. Las personas encargados de la planificación y desarrollo de la práctica docente: participación activa en el centro, colaboración con otros miembros, trabajo en equipo, etc.

Formación permanente: Asistir a los seminarios talleres, sobre la nueva reforma curricular y cursos dirigidos por el Ministerio de Educación y la Dirección Provincial de Educación de Santa Elena.

Lo expresa ARANDA A. (2011)

La calidad de la docencia queda definida en cómo lograr la formación de un profesional, y para que sea considerada de calidad, la docencia deberá satisfacer los siguientes requerimientos: 1. La docencia será de calidad si logra cumplir con las expectativas del egresado, sea este técnico, profesional licenciado o graduado o post graduado. Las expectativas están referidas a desarrollo intelectual, mayor status, movilidad social y mejores ingresos. 2. La docencia será de calidad si logra mejorar el desempeño laboral del egresado a través del desarrollo de competencias requeridas por las organizaciones y empresas. 3. La docencia será de calidad si el egresado es capaz de efectuar un aporte efectivo a la

sociedad, contribuyendo a su desarrollo y crecimiento económico y social. (Pág. innumerada).

¿CUÁNDO EVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE?

La evaluación de la práctica docente tiene que aplicarse de forma permanente para tener constancia de la evolución del proceso de enseñanza. Ello exige un desarrollo a través de los distintos momentos para conseguir la coherencia y sistematicidad que precisa. Tiene la finalidad de retroalimentar el proceso y propiciar la realización de ajustes del mismo, si fuese necesario.

En la práctica de clase, el profesor se autoevalúa y es evaluado indirectamente a partir de los resultados obtenidos en cada trimestre. En ese momento, se plantean las preguntas ¿qué hago?, ¿qué significa esto? Y ¿cómo podría hacer las cosas de modo diferente? Con el fin de mejorar la actuación docente.

A lo largo del curso, el profesor establece una práctica reflexiva continuada de su enseñanza. A final de curso, el profesor, a través de las distintas técnicas de evaluación, puede plantear una práctica reflexiva puntual, con información específica para obtener de este modo conclusiones que le permitan mejorar su práctica docente.

. Lo expresa SALINAS J. (2011), “Desde la perspectiva funcional la evaluación es un proceso de reflexión sistemática

orientado a la reflexión y mejora de la calidad de las acciones de los sujetos...” (Pág. 3).

PROCESOS DE EVALUACIÓN

Identificación Del Problema

- Se identifica un problema.
- El problema se deriva de una situación concreta de la práctica.
- El problema, no importa quién lo identifique, tiene sentido para el practicante.
- Se puede decir que el problema tiene importancia para el éxito de la enseñanza/aprendizaje en el contexto en que se identifica.

Generación de Soluciones

- Se generan posibles soluciones.
- Se generan o se basan las soluciones en teorías, supuestos, o hallazgos de investigación que el practicante mantiene o entiende.
- La generación de soluciones implica al practicante en un examen crítico de sus acciones profesionales y su vinculación con las acciones deseadas de los demás.
- Se espera que las soluciones buscadas tengan consecuencias positivas en términos del aprendizaje del estudiante.

Comprobación de Soluciones

- Se selecciona una solución al problema.

- Se implanta la solución seleccionada.
- Se mide la solución en relación con la acción y las consecuencias de esos efectos en términos de los resultados de los estudiantes.

Aprender De La Práctica Reflexiva.

El proceso reflexivo conduce en un aumento de la comprensión del practicante usada para dar significado al contexto profesional en el que identifica el problema.

¿CUÁL ES EL PAPEL DE LA EVALUACIÓN?

Desde una visión constructivista, la evaluación no está aislada del proceso de enseñanza, por el contrario, está íntimamente relacionada. Su propósito es medir si los aprendizajes logrados por los estudiantes se acercan a los objetivos previstos. Por esta razón, debe existir una estrecha relación entre los objetivos y la forma de evaluarlos.

Por lo tanto, a través de la evaluación, el docente consigue información sobre los logros del estudiante a lo largo del proceso de aprendizaje. La educación Básica aplica la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación. Además, privilegia la evaluación cualitativa, que implica observar tanto los resultados como los procesos ejecutados por los estudiantes.

¿Cuáles son los Momentos del Proceso Evaluativo?

Desde el enfoque sistémico, los momentos de la evaluación son tres:

- a. Planeación o inicio
- b. Ejecución
- c. Terminación del proceso

Planeación: Consiste en diseñar un plan de evaluación antes del curso y al inicio del mismo, para analizar con los participantes el programa a seguir, negociar y tomar decisiones. La elaboración del plan de evaluación es un paso indispensable. Consta de objetivos, características de los participantes, programación de contenidos, tiempos de evaluación de contenidos, destrezas, habilidades y actitudes. Todo esto es parte de la etapa diagnóstica, que responde a los intereses y necesidades de los estudiantes.

Ejecución: Es la evaluación permanente de las experiencias de aprendizaje, para controlar la interiorización de conocimientos y el desarrollo de destrezas y habilidades y establecer correctivos en la dinámica de cada uno de los elementos del proceso enseñanza aprendizaje.

Para la observación, el análisis y valoración de esta etapa, es necesario recurrir a la autoevaluación y la coevaluación, que desarrollen la capacidad de percepción subjetiva e intersubjetiva de lo que ocurre dentro y fuera del aula.

Terminación del Proceso: Comprende la evaluación cuantitativa de los logros alcanzados en un periodo trimestre, semestre, quinquemestre o año; es decir, es el producto de evaluaciones cualitativas realizadas durante el inicio y la ejecución del proceso, cuyos logros se traducen en el aprendizaje de conocimientos y habilidades. No solo son un esfuerzo individual, sino compartido, que sirve para la promoción del estudiante.

¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE EVALUACIÓN?

Si la evaluación de los aprendizajes es parte constitutiva del sistema de desarrollo institucional, es necesario proponer alternativas que contribuyan al proceso para que el desempeño y el diseño microcurricular faciliten la evaluación. Todo esto dentro de un enfoque sistémico de los objetivos, los contenidos las destrezas y la metodología.

Autoevaluación: La autoevaluación es un medio para conducir a los estudiantes a reflexionar sobre su participación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante una valoración que exprese su desempeño frente al grupo.

Esto significa que la autoevaluación retrospectiva de sí mismo, que sirve para juzgar sus actuaciones en momentos determinados, o dentro de una escala de valor cualitativa que permite su autocorrección.

Coevaluación: La coevaluación es una valoración que se realiza entre compañeros, con criterios previos acordados, sobre la actuación de cada uno de los participantes frente al grupo.

La coevaluación puede considerarse una percepción u observación que hace otra persona sobre un sujeto, grupo o situación (Ketele, 1984). Al igual que la autoevaluación su valoración es de carácter cualitativo, por tanto, contribuye al proceso formativo.

Heteroevaluación: La heteroevaluación es realizada por el facilitador del aprendizaje. Consiste en planificar, aplicar, analizar, calificar y registrar los resultados de las actividades evaluativas. Significa que el docente evalúa cuantitativamente el rendimiento estudiantil.

Ayuda a contrastar los resultados de la autoevaluación y coevaluación dando una visión integral del rendimiento del estudiante en el PEA. De esta manera, la certificación y la toma de decisiones se efectúan con bases confiables.

CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN

Flexible: ha de considerar los procesos y resultados previstos en los objetivos y contenidos del aprendizaje, como también los otros procesos y resultados emergentes que no fueron anticipados en la programación didáctica.

Integral: considera los procesos, funciones, nociones, conocimientos, habilidades destrezas, actitudes, vínculos, intereses, comprometidos en el hacer y sentir del sujeto del aprendizaje considerado como una totalidad.

Continua: ha de acompañar todas las instancias del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Cooperativa: han de participar las personas que integran el equipo docente (maestro de sala, auxiliar, profesores especiales, personal directivo) y los padres, tenderá también hacia la participación progresiva del niño, iniciando el proceso de la autoevaluación. Los aportes que realiza cada uno, ampliarán y enriquecerán el proceso evaluativo.

Individualizada: la evaluación del estudiante ha de realizarse, en primer lugar, sobre la base de estándares individuales, es decir, en función de los aprendizajes que va desarrollando cada niño/a de acuerdo con su propio ritmo y posibilidades, en segundo lugar, en relación con el grupo.

Espontánea: ha de llevarse a cabo en situaciones que tengan, desde la perspectiva del niño/a, un carácter espontáneo. Aunque se trate de situaciones creadas a tal fin por el docente, deben asumir la modalidad de las actividades que usualmente desarrolla el estudiante en el ámbito cotidiano de la vida del jardín.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

Son recursos muy potentes para evaluar las producciones de los estudiantes, elaborados a partir de las experiencias y por lo tanto no son infalibles, ni debieran cristalizarse. Son instrumentos que nos ayudan a reconocer el valor de las actividades, permitiendo construir juicios de valor acerca de lo que la información recogida significa en términos de aprendizajes.

Estos juicios responden a:

Estados afectivos del docente (aceptación o rechazo de cierta conducta de los estudiantes).Elaboración seria y rigurosa basada en el conocimiento.

Los criterios permiten analizar e interpretar la información recogida, con una base teórica relacionada con: ¿Cómo se aprende? ¿Qué se enseña? Y cuál es la relación de la evaluación con los procesos de enseñanza-aprendizaje.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

La selección y el empleo de las técnicas e instrumentos de evaluación que realiza el docente han de ser coherentes con las características específicas de la acción didáctica en este nivel del sistema educativo. La más adecuada para este nivel inicial, con el momento evolutivo del estudiante, junto con los objetivos, los contenidos y las estrategias metodológicas específicas del nivel es: la observación, la cual

se considera la técnica más adecuada de evaluación para recoger información.

Lo expresa BASTIDAS A. (2011)

La formulación de las estrategias debe responder a dos preguntas claves: ¿Qué es necesario hacer para lograr la realización del Objetivo X? ¿Cuáles son las acciones básicas que permitirán aplicar la estrategia planteada para el Objetivo X? ¿Qué capacidad tiene la organización para aplicar la estrategia propuesta para el Objetivo X? (Pág. 32).

Estas requieren del educador las siguientes cualidades:

- Poseer carácter abierto y flexible: para tener en cuenta la programación y los emergentes.
- Poseer un criterio selectivo: sobre las características, contenidos, objetivos y posibilidades del niño/a.
- Integrar la información de los aspectos incidentales y los planificados.
- Desarrollar habilidad de realizar la observación en forma simultánea.

Características generales que deben reunir los instrumentos de evaluación.

1) Validez: se dice que un instrumento de evaluación es válido cuando evalúa lo que se pretende evaluar con él.

Validez de contenido cuando representa una muestra significativa del universo de contenidos desarrollados en la unidad didáctica.

Validez predictiva se refiere a la correlación entre los resultados obtenidos en varias pruebas y el desempeño posterior del estudiante en aquellos aspectos que corresponden al área evaluada.

Validez de convergencia cuando en un programa de varios instrumentos de evaluación se encuentran coincidencias.

Validez manifiesta en los instrumentos que son capaces de dar cuenta de los aprendizajes necesarios que deben lograr los estudiantes.

Validez de significado se da en los instrumentos de evaluación que incentivan la motivación del estudiante por aprender.

2) Confiabilidad: Un instrumento de evaluación es confiable cuando una exactitud en la medición y sensibilidad para la apreciación. La confiabilidad depende de la exactitud y precisión con que mide el instrumento, el tiempo que se destina para aplicar el instrumento, el momento y situación en que se toma la prueba.

La confiabilidad es muy importante y exige un manejo técnico muy correcto de las técnicas de la evaluación,

3) Practicidad: Una prueba es práctica cuando puede administrarse sin problemas, cuando sus resultados son fáciles de analizar e interpretar, y finalmente, cuando no requiere demasiado esfuerzo para su preparación, aplicación e interpretación.

4) Utilidad: resulta de la capacidad de los instrumentos para satisfacer las necesidades específicas relacionadas con los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Hablar de cuando evaluar, no significa que la evaluación se constituye en la última etapa. El momento propicio tiene que ver con la producción de conocimientos y con los tiempos de aprendizaje de los estudiantes.

TIPOS DE EVALUACIÓN.

Evaluación diagnóstica: En el inicio, permitirá conocer el punto de partida en el que se encuentra el estudiante, el grupo, el contexto escolar, orientando las primeras intervenciones didácticas.

Evaluación sumativa: Esta evaluación final integra a todas las fases de la enseñanza y todos los procesos y resultados del aprendizaje en relación con la totalidad de las áreas.

Evaluación continua: pretende superar la relación evaluación-examen o evaluación-calificación final de los estudiantes, y centra la atención en otros aspectos que se consideran de interés para la mejora del proceso educativo. Por eso, la evaluación continua se realiza a lo largo de todo el proceso de aprendizaje de los estudiantes y pretende describir e interpretar, no tanto medir y clasificar.

Evaluación criterio: A lo largo del proceso de aprendizaje, la evaluación de criterios compara el progreso del estudiante en relación con metas graduales establecidas previamente a partir de la situación inicial. Por tanto, fija la atención en el progreso personal del estudiante, dejando de lado la comparación con la situación en que se encuentran sus compañeros.

Evaluación formativa: Recalca el carácter educativo y orientador propio de la evaluación. Se refiere a todo el proceso de aprendizaje de los estudiantes, desde la fase de detección de las necesidades hasta el momento de la evaluación final o sumativa. Tiene una función de diagnóstico en las fases iniciales del proceso, y de orientación a lo largo de todo el proceso e incluso en la fase final, cuando el análisis de los resultados alcanzados tiene que proporcionar pistas para la reorientación de todos los elementos que han intervenido en él.

Evaluación global: Considera comprensivamente todos los elementos y procesos que están relacionados con aquello que es objeto de evaluación. Si se trata de la evaluación del

proceso de aprendizaje de los estudiantes, la evaluación global fija la atención en el conjunto de las áreas y, en particular, en los diferentes tipos de contenidos de enseñanza (hechos, conceptos y sistemas conceptuales; procedimientos; actitudes, valores y normas).

Evaluación inicial: Se realiza al iniciarse cada una de las fases de aprendizaje, y tiene la finalidad de proporcionar información sobre los conocimientos previos de los estudiantes para decidir el nivel en que hay que desarrollar los nuevos contenidos de enseñanza y las relaciones que deben establecerse entre ellos. También puede tener una función motivadora, en la medida en que ayuda a conocer las posibilidades que ofrecen los nuevos aprendizajes.

Evaluación integradora: Referida a la evaluación del aprendizaje de los estudiantes en la etapa de Educación Secundaria Obligatoria, comporta valorar globalmente el trabajo realizado en todas las áreas y el grado en que, con este trabajo se han alcanzado los objetivos generales de la etapa. Por tanto, en última instancia no se exige que se alcancen los objetivos propios de todas y cada una de las áreas.

Evaluación normativa: Usa estrategias basadas en normas estadísticas o en pautas de normalidad, y pretende determinar el lugar que el estudiante ocupa en relación con el rendimiento de los estudiantes de un grupo que han sido sometidos a pruebas de este tipo. Las pruebas de carácter normativo pueden ser útiles para clasificar y seleccionar a los

estudiantes según sus aptitudes, pero no para apreciar el progreso de un estudiante según sus propias capacidades.

Evaluación cualitativa: Describe e interpreta los procesos que tienen lugar en el entorno educativo considerando todos los elementos que intervienen en él, subrayando la importancia de las situaciones que se crean en el aula. Es decir, fija más la atención en la calidad de las situaciones educativas creadas que en la cantidad de los resultados obtenidos.

¿CÓMO EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE?

Hay cinco procedimientos conocidos para realizar en este tipo de evaluación:

- A través de los logros alcanzados por el estudiante.
- A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.
- A través de la opinión de los estudiante.
- En base a la opinión de los docentes (Auto evaluación).
- En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

Evaluación a través de los logros alcanzados por el estudiante:

Pareciera que es esta la mejor forma para evaluar el desempeño docente. Apparently debe hacer una relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado

por los estudiantes. Desafortunadamente no es así. El éxito o fracaso de un estudiante no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su profesor, sino de una serie de factores, entre las cuales la variable docente es una más.

Otras variables serian:

- Las características del plan de estudio.
- Las características de la institución docente.
- El medio ambiente donde proviene el estudiante.
- La capacidad y actitud del estudiante.

Por eso no es válido atribuir al docente toda la responsabilidad del fracaso o éxito escolar. Hay estudiantes que no aprenden con el mejor de los docentes.

Las pruebas tienden a medir una serie de aspectos que se creen están relacionados con el desempeño docente, estas pruebas contemplan los siguientes rubros:

- Información General (cultura general).
- Conocimiento de Teoría Pedagógica.
- Conocimiento sobre didáctica, técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación.
- Resolución de situación y problemas escolares
- Comprensión lectora.

Estas pruebas no ofrecen posibilidad práctica, porque miden más la capacidad pedagógica que la potencialidad pedagógica.

Evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los estudiantes:

La evaluación de los profesores a través de la opinión de los estudiantes, es uno de los procedimientos más importantes en esta actividad, sin embargo, es también el que ofrece mayor polémica.

Enfocaremos esta problemática tratando de responder estas interrogantes:

- ¿Es válida la evaluación de los profesores en base a la opinión de los estudiantes?
 - ¿Cómo debe realizarse esta evaluación?
 - ¿Cómo deben utilizarse los resultados de esta evaluación?
- En relación a la validez de esta forma de evaluación se han creado argumentos en pro y en contra los que adversan esta forma de evaluación:
- Que los estudiantes no están lo suficientemente capacitados para juzgar el desempeño docente.
 - Este tipo de evaluación tiende a crear competencia entre profesores.

¿CÓMO REALIZAR ESTA EVALUACIÓN?

El instrumento generalmente utilizado es un cuestionario en el cual se recogen las opiniones de los estudiantes sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del profesor, se debe tomar en cuenta algunas precauciones en su aplicación:

- Los cuestionarios deben ser anónimos.
- Deben realizarse antes de la culminación del periodo lectivo.
- Debe asegurarse a los estudiantes que los resultados no serán conocidos hasta después de finalizado el curso.
- Orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución
- Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de la institución.
- Favorecer la formación integral de los niños/a y adolescentes.

En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se contara con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

El profesor, sin duda, podrá investigar, gestionar la institución, buscar recursos y otras actividades, pero su existencia es posible porque hay estudiantes a los debe enseñar y, lo que es más importantes, que éstos deben aprender.

La capacidad pedagógica. Ser un docente de educación básica competente desde una concepción humanista de la educación significa no sólo ser un conocedor de la ciencia que explica (física, matemáticas), sino también de los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología y la pedagogía contemporáneas que lo capacite para diseñar un proceso de enseñanza-aprendizaje que potencie el desarrollo de la personalidad del estudiante. (González Maura: 2003).

Existen aspectos importantes relacionados con la práctica pedagógica que atiendan a la dimensión ética y están vinculadas al currículo, tales como las estrategias de enseñanza-aprendizaje-evaluación, las cuales incluyen actividades, procedimientos, tareas, recursos y medios utilizados por el docente para promover aprendizajes significativos.

La práctica de valores. No se trata de que el docente enseñe valores, se trata de que pueda crear una atmósfera moral en el aula, dentro de la cual se use a la ética en función de los conflictos, se estimule el pensamiento de los estudiantes para que ellos construyan juicios y razones. Todo lo que ocurra dentro de un salón de clase y vaya en contra de la vida, es anti ético. Se requiere entonces un docente puntual, organizado, negociador, oyente, preparado cognitivamente, con sensibilidad social, capaz de discernir, canalizar las dificultades que surjan en el recinto universitario, atendiendo al bien colectivo, más que al personal.

Estándares de Calidad Educativa

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, porejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos

deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes a lograr;
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles;
- Ser fáciles de comprender y utilizar;
- Estar inspirados en ideales educativos;
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales;
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana;
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema, pero ser alcanzables.

¿Qué tipo de estándares está desarrollando el Ministerio de Educación?

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 cumplir sus objetivos.

ESTANDARES DE CALIDAD EDUCATIVA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Los estándares de desempeño docente 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.

DIMENSIONES, ESTANDARES GENERALES E INDICADORES DE DESEMPEÑO DOCENTE:

1. DESARROLLO CURRICULAR

- 1.1. El docente conoce, comprende y tiene dominio del área que enseña.
- 1.2. El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.
- 1.3. El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.

2. GESTIÓN DE APRENDIZAJE

- 2.1. El docente planifica para el proceso enseñanza – aprendizaje.
- 2.2. El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.
- 2.3. El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- 2.4. El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

3 DESARROLLO PROFESIONAL

- 3.1. El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- 3.2. El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.
- 3.3. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

4 COMPROMISO ÉTICO

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

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

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

DESARROLLO CURRICULAR

El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña. Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras. Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar, cada uno tiene sus propios indicadores que presenta a continuación:

CUADRO # 1

ESTANDAR	INDICADORES
1.1. El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.	1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña. 1.1.2. Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras. 1.1.3. Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.
1.2. El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.	1.2.1. Implementa metodologías de Enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte. 1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza. 1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula. 1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.
1.3. El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.	1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula. 1.3.2. Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los 1.3.3. Conoce la función que cumple estudiantes. el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.

FUENTE: www.educación.gob.ec.ministerio de educación.

Elaborado por: La autora

GESTIÓN DEL APRENDIZAJE

El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje. Organiza el espacio de aula de acuerdo a la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente y cada uno tiene sus propios indicadores los cuales son los siguientes:

CUADRO # 2

ESTÁNDAR	INDICADORES
2.1. El docente planifica para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel. 2.1.2. Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje definidos. 2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. 2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula. 2.1.5. Ajusta la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes. 2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.
2.2. El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.	2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula. 2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje. 2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa. 2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes. 2.2.5. Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos. 2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.
2.3. El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de Enseñanza- aprendizaje.	2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples aminos de aprendizaje colaborativo e Individual. 2.3.2. Presenta conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes. 2.3.3. Respeta el ritmo de aprendizaje de cada estudiante. 2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas atrabajar en la clase. 2.3.5. Emplea materiales y recursos coherentes con los objetivos de la planificación y los desempeños esperados. 2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos. 2.3.7. Usa las ideas de los alumnos e indaga sobre sus 17 comentarios.
2.2. El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.	2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula. 2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en

	el aprendizaje. 2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa. 2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes. 2.2.5. Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos. 2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.
2.3. El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.	2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e Individual. 2.3.2. Presenta conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes. 2.3.3. Respeta el ritmo de aprendizaje de cada estudiante. 2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase. 2.3.5. Emplea materiales y recursos coherentes con los objetivos de la planificación y los desempeños esperados. 2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos. 2.3.7. Usa las ideas de los alumnos e indaga sobre sus 17 comentarios.
2.4. El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los Estudiantes.	2.4.1. Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante. 2.4.2. Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado. 2.4.3. Evalúa los objetivos de aprendizaje que declara enseñar. 2.4.4. Evalúa permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda la clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias. 2.4.5. Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje. 2.4.6. Informa oportunamente a sus estudiantes respecto de sus logros y sobre aquello que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje. 2.4.7. Informa a los padres de familia y/o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos y/o representados. 2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo

FUENTE: www.educación.gob.ec ministerio de educación.

Elaborado por: La autora.

DESARROLLO PROFESIONAL

El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber. Aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa.

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional y cada uno tiene sus propios indicadores:

CUADRO #3

ESTÁNDAR	INDICADORES
3.1. El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.	3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella. 3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella. 3.1.3. Se actualiza en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y la de sus estudiantes. 3.1.4. Aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa.
3.2. El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.	3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional. 3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional. 3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución. 3.2.4. Genera nuevas formas de aprendizaje con sus colegas y sus estudiantes. 3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo. 3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente. 3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades Educativas especiales.

3.3. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.	3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes. 3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación. 3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas. 3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula. 3.3.5. Adapta su enseñanza a nuevos descubrimientos, ideas y teorías. 3.3.6. Demuestra tener un sentido de autovaloración de su labor como docente y agente de cambio.
--	---

FUENTE: www.educación.gob.ec ministerio de educación

Elaborado por: La autora.

COMPROMISO ÉTICO

El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente y cada uno tiene sus propios indicadores:

CUADRO # 4

ESTÁNDAR	INDICADORES
4.1. El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los Estudiantes.	4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje. 4.1.2. Comunica a sus estudiantes altas expectativas sobre su aprendizaje, basadas en información real sobre sus capacidades y potencialidades. 4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.

4.2. El docente se compromete con la Formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.	4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas. 4.2.2. Fomenta en sus alumnos la capacidad de analizar, representar y organizar acciones de manera colectiva, respetando las individualidades. 4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes. 4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.
4.3. El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.	4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes. 4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar. 4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad. 4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje. 4.3.5. Fomenta el respeto y valoración de otras manifestaciones culturales y multilingües. 4.3.6. Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes. 4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes. 4.3.8. Aplica metodologías para interiorizar valores en sus estudiantes.
4.4. El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.	4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma. 4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana. 4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.

FUENTE: www.educación.gob.ec ministerio de educación

Elaborado por: la autora.

Fases De La Evaluación

La evaluación para efectos de calificación se realizará de forma interna y externa. Los resultados finales responden a la suma de las dos evaluaciones.

FASES DE LA NEVALUACIÓN

GRAFICO#2

EVALUACIÓN INTERNA 50%	EVALUACIÓN EXTERNA 50%
AUTOEVALUACIÓN 5%	PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS 30%
COEVALUACIÓN 5%	
EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS 20%	PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS PEDAGÓGICOS 10%
EVALUACIÓN DE PADRES 8%	PRUEBAS DE HABILIDADES DIDÁCTICAS 10%
EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES 12%	

Evaluación Interna:

Autoevaluación: esta forma de evaluación permite al docente el auto análisis, autocrítica y potencia su auto- regulación y desarrollo.

Coevaluación: permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo nivel o área.

Evaluación por parte del director y/o rector: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo de aula y la aplicación de un cuestionario. La observación está bajo la responsabilidad de la máxima autoridad educativa o su delegado, que puede ser el vicerrector o subdirector, el primer vocal del Consejo Directivo o Consejo Técnico en el caso de las escuelas unidocentes el profesor/a será evaluado por el supervisor de la zona.

Evaluación por parte de los estudiantes: Permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente-estudiante.

Consiste en la aplicación de un cuestionario al estudiante con respecto al desempeño del docente que le dicta clases. La evaluación por parte del padre, madre y/o representante: Permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del padre de familia respecto a las relaciones del docente con los estudiantes.

Consiste en la aplicación de un cuestionario que el padre/madre o representante debe llenar para evaluar el desempeño del docente que le dicta clases a su hijo/hija.

Resultados De La Evaluación

Los resultados de la evaluación externa dependerán de las calificaciones obtenidas en las pruebas, cada una de las cuales tiene un peso determinado en la evaluación total sin embargo ningún docente podrá tener una calificación final satisfactoria si en cualquiera de las pruebas obtiene una nota inferior al 60% de su valor total.

Los resultados de desempeño se ubicarán en cuatro niveles de desempeño.

GRAFICO # 3

NIVELES DE DESEMPEÑO DOCENTE

NIVELES	RANGOS	RESULTADOS
EXCELENTE	EVALUACIÓN FINAL MAYOR A 90%	ACCEDERÁN A BECAS O PASANTÍAS, SERÁN MAESTROS EN PROGRAMAS DE SUPERACIÓN Y RECIBIRÁN UN ESTÍMULO ECONÓMICO ANUAL DE 1200 DÓLARES HASTA NUEVA EVALUACIÓN DESPUÉS DE 4 AÑOS
MUY BUENO	EVALUACIÓN FINAL De 81% A 90%	ACCEDERÁN A BECAS O PASANTÍAS, SERÁN MAESTROS TUTORES Y EVALUADORES, RECIBIRÁN UN ESTÍMULO ECONÓMICO ANUAL DE 900 DÓLARES HASTA NUEVA EVALUACIÓN DESPUÉS DE 4 AÑOS
BUENO	EVALUACIÓN FINAL De 61% A 80%	RECIBIRÁN ACOMPAÑAMIENTO OCASIONAL Y SE SOMETERÁN A EVALUACIÓN CADA 2 AÑOS
INSATISFACTORIO	EVALUACIÓN FINAL IGUAL O MENOR A 60%	TENDRÁN DOS OPORTUNIDADES ADICIONALES DE SOMETERSE A LAS PRUEBAS CORRESPONDIENTES, DESPUÉS DE UN PROGRAMA DE 1 AÑO DE CAPACITACIÓN

FUNDAMENTACIÓN LEGAL.

Este trabajo tiene carácter factible fundamentado legalmente con la Nueva Constitución Política de la República, La Ley de Educación Intercultural, el Plan Decenal de Educación y el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas (Ecuador).

En la actual Constitución de la República del Ecuador, establece mediante Acuerdo Ministerial 0025 del 26 de enero del 2009, en el Art. 26 dice: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

El Art. 344 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: “El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como en acciones en los niveles educativos inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior.

La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación.

El Art. 346, expone: “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”.

Evaluación del desempeño del estudiante pretende a través de la aplicación de varios instrumentos de evaluación medir las actitudes y aptitudes del estudiante como respuesta al proceso educativo; es decir, las demostraciones de los conocimientos, habilidades, destrezas y valores desarrollados, como resultado del proceso educativo y su aplicación en la vida cotidiana.

El Art. 349 de la Constitución de la República del Ecuador, estipula: “El estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

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

La Sexta Política del Plan Decenal de Educación 2006-2015 establece el “Mejoramiento de la calidad y equidad de la

educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector”;

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

El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados.

Es importante que los niños y jóvenes respondan con responsabilidad, sinceridad y honestidad las pruebas, pues los resultados permitirán hacer seguimiento a la calidad de la educación y con ello proponer estrategias de mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje que brinda el sistema educativo nacional.

Sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas evaluación a los docentes en servicio.

Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre el

conocimiento científico y el conocimiento escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico - pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento. Se ejecuta en dos fases: evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa. Se han elaborado instrumentos de evaluación para cada fase y se han determinado niveles de calificación.

Para valorar el grado de aplicación de la Reforma Curricular y su impacto, la Dirección Nacional del Currículo realizó un estudio a nivel nacional que permitió comprender el proceso de aplicación de la Reforma de la Educación Básica y su grado de presencia en las aulas, las escuelas y los niveles de supervisión, determinando los logros y dificultades, tanto técnicas como pedagógicas.

PREGUNTAS A CONTESTARSE.

La presente investigación desea contestar las siguientes preguntas:

- ¿Es posible crear un instrumento de evaluación de los docentes que responda a las necesidades de la institución?

- ¿Será posible aplicar este instrumento de evaluación a todos los actores educativos?
- ¿Qué actitud tendrán los docentes?
- ¿Será posible motivar a las autoridades para que lleven adelante un proceso de evaluación?
- ¿Será el diseño de un plan de mejoras suficiente para lograr la calidad educativa?
- ¿Se podrá promover la aplicación del plan con fines de mejoramiento?
- ¿Los resultados de la investigación colaborarán en el cumplimiento de todas las propuestas por las autoridades educativas?
- ¿Se podrá colaborar con la evaluación de la institución?

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación a desarrollarse tiene dos variables:

VARIABLE INDEPENDIENTE:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

VARIABLE DEPENDIENTE:

DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

DEFINICIONES CONCEPTUALES.

1. **Aprender a conocer:** Es el aprendizaje de los instrumentos del saber, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento permitiéndole, al ser humano, descubrir el placer del conocer.

2. **Aprender a Ser:** Es el aprendizaje que no termina nunca. Se inicia en el conocimiento de sí mismo para luego y simultáneamente estructurar las conexiones con los demás.
3. **Aprender a vivir juntos:** Es el aprendizaje del descubrir y conocer al otro en su cultura, en su espiritualidad, participando de proyectos comunes; es el aprender a evitar o solucionar conflictos de manera pacífica.
4. **Aseguramiento de la calidad:** Son acciones que llevan a cabo las instituciones educativas con el fin de garantizar la eficaz gestión de calidad. También se define como parte de la gestión de la calidad orientada a proporcionar confianza en que se cumplirán con los requisitos de la calidad.
5. **Autoevaluación:** La autoevaluación es el método por medio del cual, el propio empleador es solicitado para hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño.
6. **Calidad:** Es el grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes, cumplen con una necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria.
7. **Característica de calidad:** es el marco de rasgos deseables y posibles con los cuales se comparará, a fin de desplegar con integridad y coherencia una serie de esfuerzos, gestiones, recursos y procesos hacia el logro de propósitos relevantes en la capacidad profesional, capacidad pedagógica, práctica de valores y compromiso institucional.

8. **Coevaluación:** El mencionado tipo de evaluación resulta ser realmente innovador porque propone que sean los mismos estudiantes, que son los que tienen la misión de aprender, los que se coloquen por un momento en los zapatos del docente y evalúen los conocimientos adquiridos por un compañero y que ellos también han debido aprender oportunamente.
9. **Delimitación del objeto a evaluar:** Es el proceso a través del cual se identifican los componentes esenciales de un objeto de evaluación; es decir, es el conjunto de ámbitos y componentes identificados y en interacción, construido como abstracción a partir del propósito de la evaluación.
10. **Desempeño:** Su alcance tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad.
11. **Eficacia:** Capacidad de alcanzar los resultados de calidad previstos, independientemente de los medios que se utilicen, de acuerdo con las metas y objetivos propuestos, y con los estándares de calidad definidos.
12. **Eficiencia:** Capacidad de lograr un efecto determinado optimizando los recursos disponibles.
13. **Ejecución:** Capacidad para garantizar el desarrollo eficiente de los planes y proyectos formulados, guiar los equipos de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos, hacer seguimiento permanente y ajustar las acciones de

acuerdo con los resultados del seguimiento y las metas definidas.

14. **Estándar de calidad:** Es el marco de referencia para la emisión de juicios evaluatorios que resultan de las características.
15. **Evaluación del desempeño docente:** Es el proceso sistemático de obtención de información confiable, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades en la docencia, investigación, vinculación con la colectividad, en la cooperación y compromiso institucional.
16. **Evaluación:** Proceso para determinar el valor de algo y emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, resultados para posibles cambios de mejora.
17. **Indicador de calidad:** Es la medición o referente empírico de cualquiera de los aspectos de un factor de calidad que se aplica al desempeño docente.
18. **Índice:** Combinación de varios indicadores cuantificables en un solo número. A veces sinónimo de tasa. Se habla así de índices de calidad, índices de excelencia.
19. **Pares / pares evaluadores:** Colegas o profesores de la misma área de conocimiento. En algunos países se denominan pares

disciplinarios. Las evaluaciones externas son realizadas por pares evaluadores.

20. **Plan de calidad:** Modelo sistemático que se elabora para dirigir y encauzar acciones.
21. **Plan de mejora:** Documento donde se consignan las medidas para mejorar los aspectos puestos de manifiesto en el proceso de evaluación.
22. **Plan Estratégico:** Es la planificación a medio y largo plazo de una institución, sobre actividades, expansión de recursos, normalmente durante varios años (tres o cuatro). Debe especificar las inversiones y las formas de obtener esos recursos financieros.
23. **Resultados:** A veces denominados logros, se refiere a la productividad de una institución o de un programa de educación. Se miden fundamentalmente por la formación que obtienen los estudiantes, al terminar un curso académico.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Modalidad de la Investigación

El presente trabajo tiene un enfoque investigativo, en el proceso se utilizarán técnicas cuantitativas y cualitativas para la comprensión y descripción de los indicadores.

Lo expresa SALINAS J. (2011):

La investigación cualitativa es una alternativa dentro de la investigación formativa y de acción que, a través de su metodología específica, posibilita la indagación a profundidad de procesos complejos, mediante el acercamiento progresivo a sujetos y comunidades, en busca de información directa, veraz, oportuna y de calidad, que contribuya al análisis y reflexión para una mejor explicación y comprensión de las problemáticas cotidianas. (Pág. 18).

Una de las decisiones fundamentales del investigador al momento de realizar una investigación, es determinar el tipo de estudio a realizar. Según su naturaleza, el tipo de estudio que correspondea esta investigación es la cuanti - cualitativa, la misma que está encaminada a interpretar la situación de las variables que se estudian en una población.

La metodología nos permite engrandecer nuestros conocimientos de la sociedad del hombre, niños y niñas del entorno que queremos ayudar, es una puerta abierta para todos.

Como expresa Dr. Francisco Morán Márquez:

“La metodología de la investigación es el instrumento fundamental del bueneducador, utilizando el medio en que se desarrolla su labor, ampliar su horizonte pedagógico, en beneficio de la niñez y la juventud”.

El proyecto que realizaremos nace de una preocupación por ayudar a mejorar la calidad del desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón” y nuestra intención no es generar ciencia sino buscar una solución al problema encontrado mediante una propuesta clara.

Según Pacheco: “Investigación de campo es el estudio sistemático de los problemas en el lugar que se producen los problemas con el propósito de descubrir las causas y efectos, entender su naturaleza, establecer los factores que lo motivan y permiten predecir concurrencias”.

La propuesta estuvo apoyada por una investigación de campo que se caracterizó por facilitarnos los datos de manera directa ya que se estableció la necesidad situacional, una

investigación documental porque se utilizó fuentes bibliográficas que nos sirvió para fundamentar el Marco Teórico y una investigación basada en la electrónica que gracias a la ayuda de la tecnología se profundizó el conocimiento sobre la naturaleza de un tema específico de la ciencia o de la técnica.

Este componente nos permitió ver los resultados previstos en el proyecto, lo que nos permite ver los impactos en los resultados de intervención, lo que nos servirá para efectos de la evaluación de la propuesta educativa y conocer la experiencia y conocimiento que tiene el Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón”, en relación a la Capacitación de los docentes.

Por todo esto nuestro trabajo de investigación fue a través de la Investigación descriptiva y factible, cuantitativa y cualitativa.

Descriptiva.

Procura determinar cuál es la situación, ver lo que hay, describir cual es el asunto o condición sobre un asunto o problema.

Según Yépez A. (2002). Un proyecto es Descriptivo “Cuando describe, registra, analiza e interpreta la naturaleza actual, la composición y los procesos de los fenómenos para presentar una interpretación correcta, se pregunta: ¿Cómo es? ¿Y Cómo se manifiesta?Factible.

Porque permite una propuesta viable o una solución posible, cuyo propósito es satisfacer una necesidad o solución de un problema.

Según Ponce B. expresa: “El proyecto es factible porque las actividades previstas se cumplen”.

Todas las actividades que nos planteamos para realizar el proyecto se cumplieron, es así que se pudo elaborar la propuesta de diseñar una propuesta curricular para la capacitación en artesanías y el desarrollo del ecoturismo en la Comunidad educativa de José Luis Tamayo.

Sustenta Yépez, 2005 cuando se refiere al proyecto factible dice: “Comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas tecnologías, métodos o procesos. Para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades”.

Cuantitativa

Es aquella que recoge y analiza datos cuantitativos sobre variables.

Cualitativa

Evita la cuantificación, trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades.

TIPOS DE LA INVESTIGACIÓN

En la ejecución de nuestro proyecto educativo se ha tomado las diferentes directrices en la taxonomía de la investigación a fin de utilizar los métodos que tengan relación con los objetivos que queremos alcanza; este trabajo se basa en la investigación de campo, bibliográfica, documental y tecnológica.

Investigación de campo

Se trata de la investigación aplicada para comprender y resolver alguna situación, necesidad o problema en un contexto determinado.

El investigador trabaja en el ambiente natural en que conviven las personas y las fuentes consultadas, de las que obtendrán los datos más relevantes a ser analizados. La propuesta estuvo apoyada por una investigación de campo que se caracterizó por facilitarnos los datos de manera directa ya que se estableció la necesidad situacional, una investigación documental porque se utilizó fuentes bibliográficas que nos sirvió para fundamentar el Marco Teórico y una investigación basada en la electrónica que gracias a la ayuda de la tecnología. Según Pacheco: “Investigación de campo es el estudio sistemático de los problemas en el lugar que se producen los problemas con el propósito de descubrir las causas y efectos, entender su naturaleza, establecer los factores que lo motivan y permiten predecir concurrencias”.

Investigación Bibliográfica

Es una amplia búsqueda de información sobre una cuestión determinada, que debe realizarse de un modo sistemático, pero no analiza los problemas que esto implica, también implica el proceso de búsqueda de información en documentos para determinar cuál es el conocimiento existente en un área particular.

Gracias a la recopilación, valoración y análisis de la información, clasificamos los datos para el desarrollo del tema investigado.

Investigación Documental

Podemos definir a la investigación documental como parte esencial de un proceso investigación científica.

Se caracteriza por la utilización de documentos; recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes.

Investigación Tecnológica

Es la búsqueda intencionada de conocimientos o de soluciones a problemas de carácter científico, para el desarrollo de "tecnologías blandas o duras", o sea es tener de nuestra parte el gran mundo de la tecnología y comprender conocimientos que no se tienen claros.

Con toda esta información gracias a la tecnología alcanzamos a obtener mucha información que se la empleo en nuestro proyecto, ampliando los datos necesarios para el conocimiento del tema.

Métodos y Técnicas

Método.- Es el conjunto de procedimientos ordenados de que se vale la ciencia, para obtener un resultado de una manera clara y objetiva.

En el trabajo que estamos presentando, hemos seleccionado los métodos adecuados para que su desarrollo y aplicación sea el correcto.

Los métodos que vamos a utilizar son los siguientes:

- Método Inductivo
- Método Deductivo
- Método Inductivo

Es un proceso de razonamiento lógico que va de lo particular a lo general. Inicia con la recolección de datos mediante la observación de casos particulares, establece afirmaciones de carácter general.

Este método tiene los siguientes pasos:

- Observación
- Experimentación
- Comparación

➤ Abstracción

La utilización de este método nos ha permitido conocer la realidad. De la comunidad para poder analizarlos y luego plantear soluciones.

Método Deductivo.- El método deductivo va de lo general a lo particular, su proceso permite presentar conceptos, principios, reglas, definiciones, a partir de las cuales se analiza, sintetiza, compara, generaliza y demuestra.

Los pasos de este método son:

- Síntesis
- Generalización
- Demostración

Hemos utilizado este método para que la elaboración y recapitulación de los conocimientos queden bien establecidas. Técnica.

La técnica es un conjunto de pasos que posee un arte o ciencia, e indica cómo hacer algo para el desarrollo correcto de un propósito y así obtener resultados positivos.

Como técnicas empleadas para el desarrollo del proyecto hemos utilizado la entrevista, encuesta, técnica del fichaje y observación.

Encuesta.- La Encuesta es una técnica de recogida de información por medio de preguntas escritas organizadas en un cuestionario impreso. Se emplea para investigar hechos o fenómenos de forma general y no particular.

Observación Directa.- Es directa cuando el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar.

POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

En el presente trabajo la población, está constituido por directivos, docentes, padres de familia y estudiantes del Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón”.

El Diccionario de la RAE (2001) define la población, en su acepción sociológica como “Conjunto de los individuos o cosas sometido a una evaluación estadística mediante muestreo”. En cualquier investigación, el primer problema que aparece, relacionado con este punto, es la frecuente imposibilidad de recoger datos de todos los sujetos o elementos que interesen a la misma.

CUADRO #5

PERSONAS	POBLACIÓN
DIRECTOR	1
DOCENTES	16
PADRES DE FAMILIA	317
ESTUDIANTES	513
TOTAL	847

Fuente: Dirección del Centro de Educación Básica Francisco Huerta Rendón

Elaboración: La autora.

MUESTRA

La muestra es una técnica de recolección de datos que nos permite investigar a través de una fracción de la población todo el conglomerado; la cual será objeto de las observaciones, entrevistas, aplicación de encuestas, experimentación.

Es una especie de subgrupo de la población, sujeta a crítica y verificación; los rasgos de las características de las partes deben ser iguales al todo.

Dónde:

n= Tamaño de la Muestra

N= Población.

E^2 = Error Admisible $(0.10)^2$

-1 +1= Constante.

fm= Fracción Muestral.

Profesores:

$$n = \frac{N}{E^2(N - 1) + 1}$$

$$n = \frac{16}{(0.10)^2(16 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{16}{1.15}$$

$$n = 14$$

Padres:

$$n = \frac{N}{E^2(N - 1) + 1}$$

$$n = \frac{317}{(0.10)^2(317 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{317}{4.16} n = 77$$

Estudiantes:

$$\frac{N}{E^2(N - 1) + 1}$$

$$n = \frac{513}{(0.10)^2(513 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{513}{6.12}$$

$$n = 84$$

CUADRO # 6

PERSONAS	MUESTRA
DIRECTOR	1
DOCENTES	8
PADRES DE FAMILIA	77
ESTUDIANTES	84
TOTAL	170

Fuente: Dirección del Centro de Educación Básica Francisco Huerta Rendón

Elaboración: La autora.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Las definiciones operacionales guían y ubican el trabajo del investigador, se constituye en un instructivo orientador, al respecto.

Andino P. (2007) sostiene que:

“Operacionalizar las variables equivale a descender del nivel de la abstracción de la hipótesis, descomponer esta en las variables, para luego, establecer los indicadores que permitan medir o indicar lo que se quiere conocer (Pág. 70).

CUADRO # 7

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE: Evaluación del desempeño de los docentes del centro de educación básica “Francisco Huerta Rendón” del cantón Salinas, provincia de Santa Elena.	Objetivos	Relevancia Pertinencia
	Desarrollo Curricular	Estructuras
	Gestión de Aprendizaje	Ventajas
	Desarrollo Profesional	Cumplimiento
	Compromiso Ético	Adaptabilidad
		Cuali-cuantitativo
VARIABLE DEPENDIENTE Diseño de un Plan de Mejoras.	Diseño	Contenido Características
	Planificación de Seminarios	Didáctica de Pedagogía Actualización del Currículo otros
	Capacitación	Técnicas de Capacitación
	Desarrollo de habilidades	Aplicabilidad de conocimientos adquiridos
	Resultados	Cuali-cuantitativo

INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los instrumentos que utilizaremos son: la observación, encuesta y entrevista.

La observación.- Es la percepción ordenada, consciente y sistemática de determinados objetos, procesos, fenómenos o de sus características con un fin concreto.

La encuesta.- Es la técnica que a través de un cuestionario adecuado nos permite recopilar datos de toda la población o de una parte representativa de ella. Se caracteriza porque la persona investigada llena el cuestionario.

Según Pacheco, O (2004) "Encuesta es una técnica de investigación social utilizada para recolectar información de grupos representativos de la población en base a cuestionarios dirigidos a personas que se administran por sí mismo, pudiendo por lo tanto efectuarse también a distancia por medio de correo". (Pág.110).

La encuesta se diseña mediante un cuestionario que, Según Hernández, S (2003) consiste en "un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir" (Pág. 395).

La entrevista.- Es una conversación seria que tiene como propósito extraer información sobre un tema determinado.

Lo expresa SALINAS J. (2011)

“En las últimas tendencias, los instrumentos son eminentemente cualitativos y si se utilizan algunos cuantitativos, se hace bajo la reserva de que son importantes, siempre que sirvan para ayudar a comprender la realidad estudiada pero en sentido cualitativo” (Pág. 21)

Validez.

A fin de cumplir con los requisitos técnicos de validez se realizaron las siguientes tareas:

- Se consultó con expertos y especialistas en elaboración de instrumentos.
- Sobre la base del juicio de los expertos se elaboró la versión definitiva del cuestionario.

CUADRO # 8

MATRIZ, TECNICAS E INSTRUMENTOS POR INDICADORES, INFORMANTES, SEGÚN DIMENSIONES Y VARIABLES DE ANALISIS.

DIMENSIÓN DE DESARROLLO CURRICULAR

ESTANDAR	INDICADOR	INFORMANTE	TECNICA	ITEMS
1.1 El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.	1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	Director Docente	Entrevista Entrevista	El docente selecciona los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognoscitivo y socio afectivo de los estudiantes.
1.2 El docente conoce , comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje,	1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	Estudiante Docente	Encuesta Entrevista	Utiliza el lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan la asignatura.
	1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	Director	Entrevista	El docente prepara la clase en función de las necesidades de los estudiantes.
	1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus	Docente Padre De Familia	Entrevista Encuesta	Utiliza estrategias didácticas de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los

1.3. El docente Conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional	estudiantes una atención diferenciada.			estudiantes. Planifica sus clases en el marco del currículo nacional.
	1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula. 1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	Docente Director	Entrevista Entrevista	El docente conoce contenidos curriculares en el área de estudio y la imparte en el aula.

FUENTE: www.educación.gob.ec ministerio de educación

Elaborado por: la autora.

CUADRO # 9

DIMENSIÓN GESTIÓN DE APRENDIZAJE.

ESTANDAR	INDICADOR	INFORMANTE	TECNICA	ITEMS
2.1. El docente planifica para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	Director docente	Entrevista	El docente maneja la planificación pedagógica acorde a los aprendizajes pertinentes al año básico en que se desempeña.
	2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	estudiante	Encuesta	El docente utiliza los recursos didácticos apropiados para cada asignatura.
	2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	Director	Entrevista	El docente maneja adecuadamente la tecnología de comunicación e información en el desarrollo de sus clases.
	2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	Docente	Entrevista	Planifica su clase según el horario establecido con el fin de propiciar el aprendizaje significativo en el aula.
2.2. El docente crea un	2.2.1. Informa los objetivos de	Docente	Entrevista	Da a conocer al inicio de la

clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.	aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	estudiante	Encuesta	clase los objetivos y explica los criterios de evaluación de la asignatura.
	2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	Estudiante	encuesta	El docente propicia una relación armónica y da espacio a preguntas e inquietudes de los estudiantes.
	2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	Director	Entrevista	El docente participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral.
	2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	Docente	Entrevista	El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.
	2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	Padres de familia Estudiantes	Encuesta encuesta	El docente crea un ambiente de trabajo agradable y estimulante en el aula.
2.3. El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.	2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	Estudiante	Encuesta	El docente aplica estrategias metodológicas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios.
	2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje	Director Docente	Entrevista Entrevista	Aplica los procesos de activación previa y los relaciona con el tema a

2.4.Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes	relacionadas con los temas a trabajar en la clase.			trabajar en la clase.
	2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	Docente estudiantes	Entrevista encuesta	Ejecuta procesos permanentes de evaluación para que se cumplan con los aprendizajes y avances de los estudiantes.
	2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	Docente	Entrevista	Motiva a que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromisos para mejorar.
	2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	Docente	Entrevista	Se comunica con usted para informarle sobre el rendimiento de sus hijo /a y o representado.
	2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	Padres de familia	Encuesta	Reajusto mi planificación en base al desarrollo del estudiante.

FUENTE: www.educación.gob.ec ministerio de educación

Elaborado por: la autora.

CUADRO# 10

DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL.

ESTANDAR	INDICADOR	INFORMANTE	TECNICA	ITEMS
3.1. El docente semantiene actualizado respecto a los avances en investigaciones en la enseñanza de su área del saber. 3.2. El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.	3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	Director docente	Entrevista entrevista	El docente realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externas.
	3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	Director docente	Entrevista entrevista	El docente realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externas.
	3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	Director	Entrevista	El docente realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externas.
	3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	Docente	Entrevista	Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional.
	3.2.3. Trabaja en colaboración con los	Docente	Entrevista	Planifica y realiza actividades

3.3. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.	padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	Padres de familia	encuesta	conjuntamente con los padres de familia y estudiantes
	3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	Director	Entrevista	El docente facilita la información necesaria para mejorar el trabajo compartidos entre sus colegas.
	3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.			
	3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	Estudiante	encuesta	El docente crea en el aula un ambiente propicio para el desarrollo del aprendizaje.
	3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	Director Padre de familia	Entrevista	El docente permite una integración espontánea acorde a las necesidades educativas especiales de cada estudiante.
	3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la	Director Docente	Entrevista Entrevista	El docente aplica diferentes

CUADRO # 11

DIMENSIÓN COMPROMISO ÉTICO.

ESTANDAR	INDICADOR	INFORMANTE	TECNICA	ITEMS
4.1. El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.	4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	Directivo	Entrevista	El docente promueve que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromiso para mejorar
	4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	Docente estudiante	Entrevista Encuesta	Trasmite confianza y seguridad a los estudiantes en sus logros y avances significativos.
	4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	Directivo	Entrevista	El docente incorpora actividades, estrategias didácticas que contengan valores y práctica democrática.
	4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren	Padres de familia	Encuesta	Se preocupa por la inasistencia de los estudiantes y llama a los

4.2. El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.	los derechos de los niños, niñas y adolescentes.			padres de familia o representante.
	4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	Director Docente	Entrevista entrevista	El docente incorpora actividades, estrategias didácticas que contengan valores y práctica democrática.
	4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	Padres de familia	Encuesta	Entrega las libretas de calificaciones y/o reportes a los padres de familia y /o representante.
	4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	Director	Entrevista	El docente aprovecha las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes para propiciar el aprendizaje en el aula.
	4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	Docente Padres de familia	Entrevista Encuesta	Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad. El docente propicia el respeto a lo diferente y a la no discriminación de los estudiantes por ningún motivo dentro de la institución
	4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	Director	Entrevista	

4.3. El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos. 4.4. El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana	4.3.6. Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes.	Docente Padres de familia	Entrevista Encuesta	El docente propicia el respeto y la práctica de valores en actividades laborales de los estudiantes.
	4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	Directivo	Entrevista	El docente colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.
	4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	Docente	Entrevista	El docente comparte con sus compañeros estrategias para mejorar la práctica docente encaminadas al desarrollo comunitario.
	4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	Director Docente	Entrevista Entrevista	El docente impulsa mecanismos pertinentes de sensibilización e inclusión social dentro de la comunidad educativa.

FUENTE: www.educación.gob.ec **ministerio de educación**

Elaborado por: la autora.

PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

La presente investigación se desarrollará utilizando los procedimientos que para el efecto en su momento usó Ministerio de Educación del Ecuador, aplicando como base la matriz de evaluación de docentes y sus respectivos e indicadores.

Lo expresa BASTIDAS A. (2003):

Los indicadores se constituyen en la base a partir de la cual se realiza el monitoreo y la evaluación del Plan Estratégico. Los indicadores muestran la manera cómo pueden ser medidos los logros y éxitos de la organización. Los indicadores permiten establecer metas para medir si un objetivo se ha cumplido o no. (Pág. 27)

Para poder realizar nuestro proyecto previo a la obtención del título de Máster en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior y obtener información que nos permita fundamentar y conocer porque del problema en su espacio real, lógico y científico. Utilizamos la investigación de campo, bibliográfica, documental y tecnológica a través de la aplicación de los diferentes métodos y técnicas, donde aplicamos los siguientes pasos:

Visita de observación al Centro de Educación Básica
“Francisco Huerta Rendón”

- Entrevista personal con el director de la institución y con los maestros.
- Gestión para un taller de capacitación de los docentes.
- Aplicación de la encuesta a cada uno de los estudiantes, maestros y padres de familia.
- Analizar los resultados de la encuesta a través de un sistema de estadísticas de porcentaje en Excel.
- Realización de gráficos y cuadros con su respectivo análisis.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

La presente investigación se aplicó a 8 docentes del centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón” del Cantón Salinas, Prov. Santa Elena, donde se obtuvo los siguientes resultados.

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS:

La tesis lo realicé en Word para sacar la información investigada. El trabajo en Excel mediante cuadros y gráficos estadísticos, lo que permite graficar en forma excelente los resultados de la encuesta, cada gráfico estadístico se elabora en pasteles con su respectivo análisis.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS INDIVIDUAL DE
LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA
“FRANCISCO HUERTA RENDÓN”.**

CUADRO # 12

PROF. NORA DE LA A QUINTEROS		
DIMENSIÓN DE DESARROLLO CURRICULAR	PROM	EQUIVALENCIA
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	95	EXCELENTE
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	95	EXCELENTE
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	100	EXCELENTE
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	93	EXCELENTE
1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	90	MUY BUENO
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	95	EXCELENTE
TOTAL Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora	95	EXCELENTE

En el análisis del cuadro # 12 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Curricular**, de la Profesora Nora De La A Quinteros, alcanzando un promedio general cuantitativa de **95%** que cualitativamente corresponde a **Excelente**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: el indicador 1.1.1, 1.2.2, 1.2.3 y 1.3.3 tienen excelentes calificaciones, sin embargo el indicador 1.3.1. Obtuvo una calificación de Muy Bueno, entonces se requiere mejorar, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 13

PROF. NORA DE LA QUINTEROS		
DIMENSIÓN GESTION DE APRENDIZAJE	PROM.	EQUIVALENCIA
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	90	MUY BUENO
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	91	EXCELENTE
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	81	MUY BUENO
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	85	MUY BUENO
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	92	EXCELENTE
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	95	EXCELENTE
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	75	BUENO
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	100	EXCELENTE
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con laplanificación y objetivos de aprendizaje planteados.	90	MUY BUENO
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	80	BUENO
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	80	BUENO
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	80	BUENO
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	80	BUENO
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos/ representado	90	MUY B UENO
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	99	EXCELENTE
TOTAL Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora	87	MUY BUENO

Al analizar los resultados del cuadro # 13, que se observa que la docente Nora De La A Quinteros, obtiene en la dimensión **Gestión de Aprendizaje** un promedio general de 87% correspondiente a una evaluación cuantitativa y a Muy Bueno en la evaluación cualitativa, pero se manifiesta que existe poco avance en ciertos indicadores como es 2.2.3. Con un porcentaje de 75%, 2.3.1 con un 80%, el indicador 2.3.4 alcanzó un 80%, el indicador 2.3.6 tiene 80%, el 2.4.5 un 80%.Estos

indicadores evaluados han alcanzado una equivalencia de Bueno por lo tanto requieren ser mejorados.

CUADRO # 14

PROF. NORA DE LA QUINTEROS		
DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL	PROM	EQUIVALENCIA
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	89	MUY BUENO
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	90	MUY BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	88	MUY BUENO
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	91	EXCELENTE
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	90	MUY BUENO
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	85	MUY BUENO
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	100	EXCELENTE
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	87	MUY BUENO
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	88	MUY BUENO
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	89	MUY BUENO
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	90	MUY BUENO
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	89	MUY BUENO
TOTAL	90	MUY BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 14 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo profesional**, de la Profesora Nora De La A Quinteros, alcanzando un promedio general cuantitativa de **90%** que cualitativamente corresponde a **Muy Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: el indicador 3.2.2 y 3.2.6 tienen excelentes calificaciones, sin embargo los otros indicadores obtuvieron una calificación de Muy Bueno, entonces se requiere mejorar, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 15

PROF. NORA DE LA QUINTEROS	PROM.	EQUIVALENCIAS
COMPROMISO ETICO		
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	88	MUY BUENO
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	93	EXCELENTE
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	91	EXCELENTE
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	88	MUY BUENO
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	98	EXCELENTE
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	89	MUY BUENO
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	90	MUY BUENO
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	89	MUY BUENO
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	92	EXCELENTE
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	90	MUY BUENO
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	80	MUY BUENO
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	84	MUY BUENO
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	90	MUY BUENO
TOTAL	89	MUY BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 15 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión:

Compromiso ético, de la Profesora Nora De La A Quinteros, alcanzando un promedio general cuantitativa de **89%** que cualitativamente corresponde a **Muy Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: el indicador 4.1.3, 4.2.1, 4.2.4 y 4.3.4 tienen excelentes calificaciones, sin embargo los otros indicadores obtuvieron una calificación de Muy Bueno, entonces se requiere mejorar, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 16

PROF. HUGO ALEJANDRO		
DESARROLLO CURRICULAR	PROM.	EQUIVALENTE
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	67	BUENO
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	77	BUENO
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	83	MUY BUENO
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	77	BUENO
1.3.1Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	70	BUENO
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	76	BUENO
TOTAL Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora	75	BUENO

En el análisis del cuadro # 16 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Curricular**, del Profesor Hugo Alejandro, alcanzando un promedio general cuantitativa de **75%** que cualitativamente corresponde a **Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: 1.1.1 ha alcanzado un 67%, así mismo el indicador 1.2.2 un 77%, y el indicador 1.2.4 un 77%, el indicador 1.3.1 el 70% y el indicador 1.3.3 el 76%, por lo tanto estos indicadores tienen un promedio cualitativo de **Bueno**, es decir la docente requiere de una mejora significativa en los indicados ya expuestos con promedio bajo, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 17

PROF. HUGO ALEJANDRO		
DIMENSIÓN	GESTION DE APRENDIZAJE	PROM. EQUIVALENCIA
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	65	BUENO
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	75	BUENO
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	76	BUENO
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	70	BUENO
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	75	BUENO
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	68	BUENO
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	70	BUENO
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	83	MUY BUENO
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	70	BUENO
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	60	INSUFICIENTE
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	70	BUENO
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	70	BUENO
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	60	INSUFICIENTE
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	80	BUENO
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	89	MUY BUENO
TOTAL	72	BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

Al analizar los resultados del cuadro # 17, que se observa que el docente Hugo Alejandro, obtiene en la dimensión **Gestión de Aprendizaje** un promedio general de 72% correspondiente a una evaluación cuantitativa correspondiente a **Bueno** en la evaluación cualitativa.

Se manifiesta que existe poco avance en ciertos indicadores como es 2.1.1 tiene 65%, 2.1.3. Con un porcentaje de 75%, 2.1.4 con un 76%, el indicador, 2.1.6 tiene 70%, 2.2.1 alcanzó un 75%, el indicador 2.2.2 tiene 68%, el 2.2.3 un 70%, el indicador 2.2.6 un 70%, 2.3.1 con 60%, 2.3.4 con 70%, el indicador 2.3.6 tiene 70%, el indicador 2.4.5 tiene 60% y el indicador 2.4.7 alcanzó 80%. Estos indicadores evaluados han alcanzado una equivalencia de Bueno por lo tanto requieren ser mejorados.

CUADRO # 18

PROF.HUGO ALEJANDRO		
DESARROLLO PROFESIONAL	PROM.	EQUIVALENCIA
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	85	MUY BUENO
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	79	BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	75	BUENO
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	82	MUY BUENO
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	85	MUY BUENO
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	80	BUENO
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	85	MUY BUENO
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	88	MUY BUENO
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	82	MUY BUENO
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	85	MUY BUENO

3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	75	BUENO
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	90	MUY BUENO
TOTAL	83	MUY BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 18 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Profesional**, del Profesor. Hugo Alejandro, alcanzando un promedio general cuantitativa de **83%** que cualitativamente corresponde a **Muy Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: 3.1.2 ha alcanzado un 79%, así mismo el indicador 3.2.1 un 75%, el indicador 3.2.5 un 80% y el indicador 3.3.3 un 75%, por lo tanto estos indicadores tienen un promedio cualitativo de **Bueno**, es decir la docente requiere de una mejora significativa en los indicadores ya expuestos con promedio bajo, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 19

PROF. HUGO ALEJANDRO		
COMPROMISO ETICO	PROM.	EQUIVALENCIA
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	85	MUY BUENO
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	93	EXCELENTE
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	79	BUENO
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	85	MUY BUENO

4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	90	MUY BUENO
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	90	MUY BUENO
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	90	MUY BUENO
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	85	MUY BUENO
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	90	MUY BUENO
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	90	MUY BUENO
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	90	MUY BUENO
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	90	MUY BUENO
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	70	BUENO
TOTAL Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora	86	MUY BUENO

En el análisis del cuadro # 19 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión **Compromiso Ético** del Profesor Hugo Alejandro, alcanzando un promedio general cuantitativa de **86%** que cualitativamente corresponde a **Muy Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: 4.1.3 ha alcanzado un 80%, así mismo el indicador 4.2.1 un 79%, y el indicador 4.4.3 un 70%, por lo tanto estos indicadores tienen un promedio cualitativo de **Bueno**, es decir la docente requiere de una mejora significativa en los indicados ya expuestos con promedio bajo, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 20

PROF. MARIA PANCHANA TORRES		
DESARROLLO CURRICULAR	PROM	EQUIVALENCIA
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	60	INSUFICIENTE
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	80	BUENO
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	90	MUY BUENO
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	76	BUENO
1.3.1Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	80	BUENO
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	76	BUENO
TOTAL	77	BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 20, se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Curricular**, de la Profesora María Panchana torres, alcanzando un promedio general cuantitativa de **77%** que cualitativamente corresponde a **Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: 1.1.1 ha alcanzado un 60%, así mismo el indicador 1.2.2 un 80%, y el indicador 1.2.4 un 76%, el indicador 1.3.1 el 80% y el indicador 1.3.3 el 76%, estos indicadores tienen un promedio cualitativo de **Bueno**, por lo tanto requiere ser mejorados.

CUADRO # 21

PROF.MARIA PANCHANA TORRES		
GESTION DE APRENDIZAJE	PROM.	EQUIVALENCIA
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	70	BUENO
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	83	MUY BUENO
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	85	MUY BUENO
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	80	BUENO
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	80	BUENO
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	83	MUY BUENO
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	80	BUENO
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	90	MUY BUENO
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	78	BUENO
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	85	MUY BUENO
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	83	MUY BUENO
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	83	MUY BUENO
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	80	BUENO
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	85	MUY BUENO
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	90	MUY BUENO
TOTAL	82	MUY BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

Al analizar los resultados del cuadro # 21, que se observa que la docente María Panchana Torres, obtiene en la dimensión **Gestión de Aprendizaje** un promedio general de 82% correspondiente a una evaluación cuantitativa correspondiente a Muy Bueno en la evaluación cualitativa, pero se manifiesta que existe poco avance en ciertos indicadores como es 2.1.1 tiene 70%, 2.1.3, el indicador, 2.1.6 tiene 80%, 2.2.1 alcanzó un 80%, el 2.2.3 un 80%, el indicador 2.2.6 un 78%, el

indicador 2.4.5 tiene 80% . Estos indicadores evaluados han alcanzado una equivalencia de Bueno por lo tanto requieren ser mejorados.

CUADRO # 22

PROF. MARIA PANCHANA TORRES		
DESARROLLO PROFESIONAL	PROM.	EQUIVALENCIA
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	80	BUENO
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	70	BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	65	BUENO
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	84	MUY BUENO
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	85	MUY BUENO
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	79	BUENO
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	80	BUENO
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	85	MUY BUENO
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	76	BUENO
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	82	MUY BUENO
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	75	BUENO
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	82	MUY BUENO
TOTAL	79	BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 22 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Profesional**, de la Profesora María Panchana Torres, alcanzando un promedio general cuantitativa de **83%** que cualitativamente corresponde a **Muy Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: El indicador 3.1.1 tiene un porcentaje de 80% 3.1.2 ha alcanzado un 70%, el indicador 3.2.1 un 65%, el indicador 3.2.5 un 79%, 3.2.6 tiene 80%, 3.3.1 alcanza un 76% y el indicador 3.3.3 un 75%, por lo tanto estos indicadores tienen un promedio cualitativo de **Bueno**, es decir la docente requiere de una mejora significativa en los indicadores con un promedio bajo, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 23

PROF. MARÍA PANCHANA TORRES		
COMPROMISO ETICO	PROM.	EQUIVALENCIA
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	79	BUENO
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	80	BUENO
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	80	BUENO
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	88	MUY BUENO
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	88	MUY BUENO
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	85	MUY BUENO
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	90	MUY BUENO
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	80	BUENO
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	80	BUENO
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	85	MUY BUENO
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	85	MUY BUENO
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	90	MUY BUENO
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	75	BUENO
TOTAL	83	MUY BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 23 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión **Compromiso Ético** de la Profesora María Panchana Torres, alcanzando un promedio general cuantitativa de **83%** que cualitativamente corresponde a **Muy Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: 4.1.1 con 79%, 4.1.3, con un porcentaje de 80% 4.2.1 ha alcanzado un 80%, así mismo el indicador 4.3.3 un 80%, 4.3.4 con un 80% y el indicador 4.4.3 un 75%, por lo tanto estos indicadores tienen un promedio cualitativo de **Bueno**, es decir la docente requiere de una mejora significativa en los indicadores ya expuestos con promedio bajo, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 24

PROF. DIGNO TOMALA TOMALA		
DESARROLLO CURRICULAR	PROM.	EQUIVALENCIA
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	60	INSUFICIENTE
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	65	BUENO
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	85	MUY BUENO
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	55	INSUFICIENTE
1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	70	BUENO
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	65	BUENO
TOTAL	67	BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 24, se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Curricular**, de la Profesor Digno TomaláTomalá, alcanzando

un promedio general cuantitativa de **67%** que cualitativamente corresponde a **Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: 1.1.1 ha alcanzado un 60%, así mismo el indicador 1.2.2 un 65%, y el indicador 1.2.4 un 55%, el indicador 1.3.1 el 70% y el indicador 1.3.3 el 65%, por lo tanto estos indicadores tienen un promedio cualitativo de **Bueno**, es decir la docente requiere de una mejora significativa en los indicados ya expuestos con promedio bajo, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 25

PROF. DIGNO TOMALA TOMALA		
GESTION DE APRENDIZAJE	PROM.	EQUIVALENTE
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	60	INSUFICIENTE
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	77	BUENO
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	69	BUENO
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	60	INSUFICIENTE
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	78	BUENO
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	70	BUENO
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	60	INSUFICIENTE
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	78	MUY BUENO
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	66	BUENO
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	69	BUENO
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	73	BUENO
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	65	BUENO
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	60	INSUFICIENTE
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	60	INSUFICIENTE
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	80	BUENO
TOTAL	68	BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente. Elaborado por: la autora		

Al analizar los resultados del cuadro # 25, que se observa que el docente Digno Tomalá Tomalá, obtiene en la dimensión **Gestión de Aprendizaje** un promedio general de 68% correspondiente a una evaluación cuantitativa correspondiente a Bueno en la evaluación cualitativa, pero se manifiesta que existe poco avance en ciertos indicadores como es 2.1.1 tiene 60%, 2.1.3. Con un porcentaje de 77%, 2.1.4 con un 69%, el indicador, 2.1.6 tiene 60%, 2.2.1 alcanzó un 78%, el indicador 2.2.2 tiene 70%, el 2.2.3 un 60%, el indicador 2.2.6 un 66%, 2.3.1 con 69%, 2.3.4 con 73%, el indicador 2.3.6 tiene 65%, el indicador 2.4.5 tiene 60% y el indicador 2.4.7 alcanzó 60% y el indicador 2.4.8 con 80%. Estos indicadores evaluados han alcanzado una equivalencia de Bueno por lo tanto requieren ser mejorados.

CUADRO # 26

PROF. DIGNO TOMALA TOMALÁ		
DESARROLLO PROFESIONAL	PROM	EQUIVALENCIA
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	65	BUENO
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	75	BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	72	BUENO
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	76	BUENO
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	77	BUENO
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	70	BUENO
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	68	BUENO
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	65	BUENO
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	65	BUENO
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	67	BUENO
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	60	INSUFICIENTE

3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	58	INSUFICIENTE
TOTAL Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora	68	BUENO

En el análisis del cuadro # 26 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Profesional**, de la Profesor Digno TomaláTomalá, alcanzando un promedio general cuantitativa de **68%** que cualitativamente corresponde a **Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: El indicador 3.1.1 tiene un porcentaje de 65% 3.1.2 ha alcanzado un 75%, así mismo el indicador 3.2.1 un 72%,3.2.2 con un porcentaje de 76% el indicador 3.2.5 un 70%,3.2.6 tiene 78%, 3.31 alcanza un 75% y el indicador 3.3.3 un 65%, el indicador 3.3.2 con 67% y3.3.4 con un porcentaje de 58% por lo tanto estos indicadores tienen un promedio cualitativo de **Bueno**.

CUADRO # 27

PROF. DIGNO TOMALA TOMALA		
COMPROMISO ETICO	PROM.	EQUIVALENCIA
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	55	INSUFICIENTE
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	65	BUENO
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	67	BUENO
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	70	BUENO
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	80	BUENO

4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	79	BUENO
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	78	BUENO
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	68	BUENO
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	85	MUY BUENO
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	70	BUENO
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	75	BUENO
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	70	BUENO
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	70	BUENO
TOTAL	72	BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 27 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión **Compromiso Ético** de la Profesor Digno TomaláTomalá, alcanzando un promedio general cuantitativa de **72%** que cualitativamente corresponde a **Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: 4.1.3 ha alcanzado un 80%, así mismo el indicador 4.2.1 un 79%, y el indicador 4-4-3 un 70%, por lo tanto estos indicadores tienen un promedio cualitativo de **Bueno**, es decir la docente requiere de una mejora significativa en los indicados ya expuestos con promedio bajo, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 28

PROF. LUIS SORIANO YAGUAL		
DESARROLLO CURRICULAR	PROM.	EQUIVALENCIA
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	60	INSUFICIENTE
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	65	BUENO
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	69	BUENO
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	60	INSUFICIENTE
1.3.1Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	70	BUENO
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	68	BUENO
TOTAL	65	BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 28, se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Curricular**, del Profesor Luis Soriano Yagual, alcanzando un promedio general cuantitativa de **65%** que cualitativamente corresponde a **Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: 1.1.1 ha alcanzado un 60%, así mismo el indicador 1.2.2 un 65%, y el indicador 1.2.3 un 69%, el indicador 1.2.4 con el 60%, 1.3.1 el 70% y el indicador 1.3.3 el 68%, por lo tanto estos indicadores tienen un promedio cualitativo de **Bueno**, es decir la docente requiere de una mejora significativa en los indicadores ya expuestos con promedio bajo, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 29

PROF. LUIS SORIANO YAGUAL		
GESTION DE APRENDIZAJE	PROM.	EQUIVALENCIA
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	60	INSUFICIENTE
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	75	BUENO
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	69	BUENO
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	70	BUENO
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	78	BUENO
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	81	MUY BUENO
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	70	BUENO
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	80	BUENO
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	63	BUENO
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	80	BUENO
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	70	BUENO
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	80	BUENO
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	60	INSUFICIENTE
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	90	MUY BUENO
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	80	BUENO
TOTAL	74	BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

Al analizar los resultados del cuadro # 29, que se observa que la docente Luis Soriano Yagual, obtiene en la dimensión **Gestión de Aprendizaje** un promedio general de 74% correspondiente a una evaluación cuantitativa correspondiente a **Bueno** en la evaluación cualitativa, pero se manifiesta que existe poco avance en ciertos indicadores como es 2.1.1 tiene 60%, 2.1.3. Con un porcentaje de 75%, 2.1.4 con un 69%, el indicador, 2.1.6 tiene 70%, 2.2.1 alcanzó un 78%, el

indicador 2.2.2 tiene 81%, el 2.2.3 un 70%, el indicador 2.2.4 un 80%, 2.2.6 un 63%, 2.3.1 con 80%, 2.3.4 con 70%, el indicador 2.3.6 tiene 80%, el indicador 2.4.5 tiene 60% y el indicador 2.4.8 alcanzó 80%. Estos indicadores evaluados han alcanzado una equivalencia de **Bueno** por lo tanto requieren ser mejorados.

CUADRO # 30

PROF. LUIS SORIANO YAGUAL		
DESARROLLO PROFESIONAL	PROM.	EQUIVALENCIA
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	75	BUENO
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	77	BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	70	BUENO
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	85	MUY BUENO
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	75	BUENO
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	70	BUENO
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	81	MUY BUENO
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	76	BUENO
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	70	BUENO
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	70	BUENO
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	65	BUENO
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	80	BUENO
TOTAL	75	BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 30 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Profesional**, del Profesor Luis Soriano Yagual, alcanzando

un promedio general cuantitativa de **75%** que cualitativamente corresponde a **Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: El indicador 3.1.1 tiene un porcentaje de 75% 3.1.2 ha alcanzado un 77%, así mismo el indicador 3.2.1 un 70%, 3.2.2 un 85%, 3.2.3 un 75%, el indicador 3.2.5 un 70%, 3.2.6 tiene 81%, 3.3.1 alcanza un 70%, 3.3.2 un 70% , el indicador 3.3.3 un 65%, y el 3.3.4 un 80%, por lo tanto estos indicadores tienen un promedio cualitativo de **Bueno**.

CUADRO # 31

PROF. LUIS SORIANO YAGUAL		
COMPROMISO ETICO	PROM	EQUIVALENCIA
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	80	BUENO
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	72	BUENO
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	70	BUENO
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	85	MUY BUENO
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	88	MUY BUENO
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	80	BUENO
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	80	BUENO
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	70	BUENO
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	85	MUY BUENO
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	70	BUENO
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	80	BUENO
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	75	BUENO
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	70	BUENO
TOTAL	77	BUENO

En el análisis del cuadro # 31 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión **Compromiso Ético** de la Profesor Luis Soriano Yagual, alcanzando un

promedio general cuantitativa de **77%** que cualitativamente corresponde a **Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: 4.1.1 con 80%, 4.1.3 ha alcanzado un 72%, así mismo el indicador 4.2.1 un 70%, 4.2.3 con 85%, 4.2.4 tiene 88% 4.3.1 con 80%, 4.3.2 tiene 80% , el 4.3.3 tiene 70% 4.3.4 con 85%, 4.3.7.con un porcentaje de 70% el 4.4.1 con 80%, el indicador 4.4.2 con 75% y el indicador 4.4.3 un 70%, por lo tanto estos indicadores tienen un promedio cualitativo de **Bueno**, es decir la docente requiere de una mejora significativa en los indicados ya expuestos con promedio bajo, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 32

PROF. OTILIA FIGUEROA DE LA ROSA		
DESARROLLO CURRICULAR	PROM.	EQUIVALENCIA
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	85	MUY BUENO
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	85	MUY BUENO
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	100	EXCELENTE
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	88	MUY BUENO
1.3.1Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	90	MUY BUENO
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	87	MUY BUENO
TOTAL	89	MUY BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 32 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Curricular**, de la Profesora Otilia Figueroa De La Rosa, alcanzando un promedio general cuantitativa de **89%** que cualitativamente corresponde a **MUY BUENO**.Una vez realizado el análisis el resultado de

los indicadores son los siguientes: el indicador 1.2.3 tienen excelente calificación, sin embargo los otros indicadores obtuvieron una calificación de Muy Bueno, entonces se requiere mejorar, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 33

PROF. OTILIA FIGUEROA DE LA ROSA		
GESTION DE APRENDIZAJE	PROM.	EQUIVALENCIA
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	94	EXCELENTE
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	91	EXCELENTE
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	80	BUENO
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	80	BUENO
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	86	MUY BUENO
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	92	EXCELENTE
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	80	BUENO
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	100	EXCELENTE
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	95	EXCELENTE
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	90	MUY BUENO
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	80	BUENO
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	90	MUY BUENO
2.4.5. Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	90	MUY BUENO
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	95	EXCELENTE
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	99	EXCELENTE
TOTAL		
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora	89	MUY BUENO

Al analizar los resultados del cuadro # 33, que se observa que la docente Otilia Figueroa De la Rosa, obtiene en la dimensión **Gestión de Aprendizaje** un promedio general de 89% correspondiente a una evaluación cuantitativa correspondiente a **Muy Bueno** en la evaluación cualitativa, pero se manifiesta que existe poco avance en ciertos

indicadores como es 2.1.4 con un 80%, el indicador, 2.1.6 tiene 80%, %, el 2.2.3 un 80%, 2.3.4 con un porcentaje de 80% Estos indicadores evaluados han alcanzado una equivalencia de Bueno por lo tanto requieren ser mejorados.

CUADRO # 34

PROF. OTILIA FIGUEROA DE LA ROSA		
DESARROLLO PROFESIONAL	PROM.	EQUIVALENCIA
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	85	MUY BUENO
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	82	MUY BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	80	BUENO
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	93	EXCELENTE
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	84	MUY BUENO
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	85	MUY BUENO
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	90	MUY BUENO
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	89	MUY BUENO
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	85	MUY BUENO
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	90	MUY BUENO
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	88	MUY BUENO
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	90	MUY BUENO
TOTAL Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora	87	MUY BUENO

En el análisis del cuadro # 34, se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Profesional**, de la Prof. Otilia Figueroa De la Rosa, alcanzando un promedio general cuantitativa de **87%** que cualitativamente corresponde a **Muy Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: El indicador 3.1.1 tiene un porcentaje de 85% 3.1.2 ha alcanzado un 82%, el indicador 3.2.1 tiene un porcentaje de 80%, así mismo el indicador 3.2.3 un 84%, el indicador 3.2.5 un 85%, 3.2.6 tiene 80%, 3.3.1 alcanza un 85% y el indicador 3.3.3 un 88%, por lo tanto estos indicadores tienen un promedio cualitativo de **Bueno**, es decir la docente requiere de una mejora significativa en los indicadores ya expuestos con promedio bajo, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 35

PROF. OTILIA FIGUEROA DE LA ROSA		
COMPROMISO ETICO	PROM	EQUIVALENCIA
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	80	BUENO
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	93	EXCELENTE
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	80	BUENO
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	88	MUY BUENO
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	100	EXCELENTE
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	85	MUY BUENO
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	90	MUY BUENO
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	91	EXCELENTE
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	98	EXCELENTE
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	90	MUY BUENO
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	94	EXCELENTE
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	85	MUY BUENO
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	90	MUY BUENO
TOTAL Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora	90	MUY BUENO

En el análisis del cuadro # 35 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión **Compromiso Ético** de la Profesora Otilia Figueroa De la Rosal, alcanzando un promedio general cuantitativa de **90%** que cualitativamente corresponde a Muy **Bueno**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: el indicador 4.1.3, 4.2.4, 4.3.3 y 4.3.4 Y 4.4.1 tienen excelentes calificaciones, los otros indicadores obtuvieron una calificación de Muy Bueno, sin embargo los indicadores 4.1.1 y 4.2.1, obtuvieron un porcentaje de 80% que equivale a **Bueno** por lo tanto se requiere mejorar, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 36

PROF. ARACELY REYES BALÓN		
DESARROLLO CURRICULAR	PROM.	EQUIVALENTE
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	92	EXCELENTE
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	98	EXCELENTE
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	100	EXCELENTE
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	94	EXCELENTE
1.3.1Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	98	EXCELENTE
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	80	BUENO
TOTAL	94	MUY BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 36 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Curricular**, de la Profesora Aracely Reyes Balón, alcanzando

un promedio general cuantitativa de **94%** que cualitativamente corresponde a **Excelente**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: el indicador 1.1.1, 1.2.2, 1.2.4 y 1.3.1 tienen excelentes calificaciones, sin embargo el indicador 1.3.3 obtuvo una calificación de Bueno, entonces se requiere mejorar, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 37

PROF. ARACELY REYES BALÓN		
GESTIÓN DE APRENDIZAJE	PROM.	EQUIVALENCIA
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	94	EXCELENTE
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	82	MUY BUENO
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	98	EXCELENTE
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	80	BUENO
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	89	MUY BUENO
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	88	MUY BUENO
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	98	EXCELENTE
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	98	EXCELENTE
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	88	MUY BUENO
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	100	EXCELENTE
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	80	BUENO
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	100	EXCELENTE
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	95	EXCELENTE
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	93	EXCELENTE

2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	96	EXCELENTE
TOTAL	92	EXCELENTE
Fuente: Evaluación de desempeño docente		
Elaborado por: la autora		

Al analizar los resultados del cuadro # 37, que se observa que la docente Aracely Reyes Balón obtiene en la dimensión **Gestión de Aprendizaje** un promedio general de 92% correspondiente a una evaluación cuantitativa correspondiente a **Excelente** en la evaluación cualitativa, pero se manifiesta que existe poco avance en ciertos indicadores como es 2.1.3 con un porcentaje de 82%, 2.1.6 tiene 80%, 2.2.1 alcanzó un 89%, el indicador 2.2.2 tiene 88%, el 2.2.6 un 88% y el indicador 2.3.4 alcanzó 80%. Estos indicadores evaluados han alcanzado una equivalencia de Bueno por lo tanto requieren ser mejorados.

CUADRO # 38

PROF. ARACELY REYES BALÓN		
DESARROLLO PROFESIONAL	PROM.	EQUIVALENCIA
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	90	MUY BUENO
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	80	BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	98	EXCELENTE
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	90	MUY BUENO
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	91	EXCELENTE
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	85	MUY BUENO
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	81	MUY BUENO

3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	89	MUY BUENO
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	80	BUENO
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	89	MUY BUENO
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	90	MUY BUENO
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	98	EXCELENTE
TOTAL	88	MUY BUENO
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 38 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Profesional**, de la Profesora Aracely Reyes Balón, alcanzando un promedio general cuantitativa de **88%** que cualitativamente corresponde a **Muy Bueno**, pero se manifiesta que existe poco avance en ciertos indicadores como es 3.1.2 con un 80%, el indicador, 3.3.1 tiene 80%. Estos indicadores evaluados han alcanzado una equivalencia de Bueno por lo tanto requieren ser mejorados.

CUADRO # 39

PROF. ARACELY REYES BALÓN		
COMPROMISO ETICO	PROM.	EQUIVALENCIA
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	80	BUENO
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	93	EXCELENTE
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	90	MUY BUENO
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	90	MUY BUENO

4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	98	EXCELENTE
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	90	MUY BUENO
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	98	EXCELENTE
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	93	EXCELENTE
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	100	EXCELENTE
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	95	EXCELENTE
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	90	MUY BUENO
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	85	MUY BUENO
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	90	MUY BUENO
TOTAL	92	EXCELENTE
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 39, se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión **Compromiso Ético** de la Profesora Aracely Reyes Balón, alcanzando un promedio general cuantitativa de **92%** que cualitativamente corresponde a Excelente.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: el indicador 4.1.3, 4.2.4, 4.3.2, 4.3.3, 3.3.4 y 4.3.7 tienen excelentes calificaciones, los otros indicadores obtuvieron una calificación de Muy Bueno, sin embargo los indicadores 4.1.1, obtuvo un porcentaje de 80% que equivale a **Bueno** por lo tanto se requiere mejorar, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 40

PROF. SONIA MONSERRATE MEDINA		
DESARROLLO CURRICULAR	PROM.	EQUIVALENCIA
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	95	EXCELENTE
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	95	EXCELENTE
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	100	EXCELENTE
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	90	MUY BUENO
1.3.1Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	100	EXCELENTE
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	95	EXCELENTE
TOTAL	96	EXCELENTE
Fuente: Evaluación de desempeño docente		
Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 40 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Curricular**, de la Profesora Sonia Monserrate Medina, alcanzando un promedio general cuantitativa de **96%** que cualitativamente corresponde a **Excelente**, sin embargo el indicador 1.2.4, tiene un porcentaje de 90% el cual requiere ser mejorado.

CUADRO # 41

PROF. SONIA MONSERRATE MEDINA		
GESTION DE APRENDIZAJE	PROM.	EQUIVALENCIA
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	94	EXCELENTE
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	90	MUY BUENO
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	93	EXCELENTE
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	95	EXCELENTE
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	83	MUY BUENO
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	84	MUY BUENO
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	90	MUY BUENO
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	100	EXCELENTE
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	88	MUY BUENO
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	100	EXCELENTE
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	93	EXCELENTE
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	98	EXCELENTE
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	90	MUY BUENO
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	90	MUY BUENO
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	100	EXCELENTE
TOTAL	93	EXCELENTE
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

Al analizar los resultados del cuadro # 41, que se observa que la docente Sonia Monserrate Medina obtiene en la dimensión **Gestión de Aprendizaje** un promedio general de 93% correspondiente a una evaluación cuantitativa correspondiente a **Excelente**, sin embargo el indicador 2.4.5, y el 2.4.7 tienen un porcentaje de 90% los cuales requieren ser mejorado.

CUADRO # 42

PROF. SONIA MONSERRATE MEDINA		
DESARROLLO PROFESIONAL	PROM.	EQUIVALENCIA
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	95	EXCELENTE
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	90	MUY BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	90	MUY BUENO
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	96	EXCELENTE
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	95	EXCELENTE
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	85	MUY BUENO
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	100	EXCELENTE
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	99	EXCELENTE
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	90	MUY BUENO
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	95	EXCELENTE
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	92	EXCELENTE
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	95	EXCELENTE
TOTAL	94	EXCELENTE
Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora		

En el análisis del cuadro # 42 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: **Desarrollo Profesional**, de la Profesora Sonia Monserrate Medina, alcanzando un promedio general cuantitativa de **94%** que cualitativamente corresponde a **Excelente**, pero se manifiesta que existe poco avance en ciertos indicadores como es 3.1.2 con un 90%, el indicador, 3.2.1 tiene 90%, el indicador 3.2.5 tiene un porcentaje de 85% y el 3.3.1 con un porcentaje

de 90%. Estos indicadores evaluados han alcanzado una equivalencia de MuyBueno por lo tanto requieren ser mejorados.

CUADRO # 43

PROF. SONIA MONSERRATE MEDINA		
COMPROMISO ETICO	PROM.	EQUIVALENCIA
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	90	MUY BUENO
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	95	EXCELENTE
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	84	MUY BUENO
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	95	EXCELENTE
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	100	EXCELENTE
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	93	EXCELENTE
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	98	EXCELENTE
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	84	MUY BUENO
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	100	EXCELENTE
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	95	EXCELENTE
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	100	EXCELENTE
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	95	EXCELENTE
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	90	MUY BUENO
TOTAL Fuente: Evaluación de desempeño docente Elaborado por: la autora	94	EXCELENTE

En el análisis del cuadro # 43 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión **Compromiso Ético** de la Profesora Sonia Monserrate Medina, alcanzando un promedio general cuantitativa de **94%** que cualitativamente corresponde a **Excelente**.

Una vez realizado el análisis el resultado de los indicadores son los siguientes: el indicador 4.1.3, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.1, 3.3.2, 4.3.4, 4.3.7, 4.4.1 y 4.4.2 tienen excelentes calificaciones, los otros indicadores obtuvieron una calificación de **Muy Bueno**, por lo tanto se requiere mejorar, para aprovechar su potencial como docente.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Después de haber hecho el trabajo de investigación dirigido a directivos, docentes, padres de familia y estudiantes del Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón” a través de instrumentos estandarizados que permitieron evaluar la habilidad docente y con resultados podemos obtener las siguientes conclusiones:

Los maestros no están dando a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la clase, ni los criterios de cómo serán evaluados. Los docentes no utilizan un lenguaje de tal manera que sean comprendidos al 100%, y muchas veces no realizan la retroalimentación de la clase anterior. Tampoco realizan una breve introducción antes de iniciar clase nueva, ni permiten que los estudiantes expresen sus inquietudes.

No se está dejando informes permanentes a los directivos, ni se están desarrollando entrevistas especializadas personales para detectar el avance de los estudiantes.

Las clases están planificadas según el currículo y llegan relativamente puntuales a sus clases.

Los docentes no están prestos al diálogo y al trabajo comunitario, para el desarrollo integral de la comunidad.

El estudio realizado nos lleva a pensar que se puede prever un significativo proceso de valorización de la educación en las décadas venideras y un consecuente nivel de reflexión y profundización acerca de la calidad del desempeño de los docentes que promueven al desarrollo de la creatividad, reflexión, análisis y síntesis en los estudiantes.

Recomendaciones

Al concluir este trabajo se pueden realizar las siguientes recomendaciones:

Los docentes deben aportar con reflexiones y materiales que contribuyan a introducir nuevas e innovadoras prácticas. Exponer las relaciones entre los temas y contenidos, aprovechando el entorno natural y social.

Detectar las necesidades especiales de los estudiantes, agruparlos y atenderlos de manera personal.

Elaborar los planes anuales, aplicar el reglamento interno y el plan anual, entregándolo en los plazos determinados.

Participar en actividades de desarrollo con los estudiantes y compañeros, compartir estrategias, en las prácticas docentes, para mejorar la relación comunitaria.

Estar prestos al diálogo y al trabajo comunitario, para el desarrollo integral de la comunidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ABAD, Jorge; (2011); Acreditación de la Educación Superior, la Evaluación Externa y la Acreditación; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. (Pág. 23)

2. ABAD, Jorge; (2011); Acreditación de la Educación Superior, la Evaluación Externa y la Acreditación; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. (Pág. 27)

3. ANDINO, Patricio; (2006) Formulación de Proyectos, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. (Pág. 83)

4. ARANDA, Alcides; (2011); Sociedad y Calidad de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. (Pág. 34)

5. ARANDA, Alcides; (2011); Sociedad y Calidad de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. (Pág. 35)

6. BASTIDAS, Alfredo; (2011); El Plan Estratégico Operativo y de Mejoras; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y

Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
(Pág. 33)

7. BASTIDAS, Alfredo; (2011); El Plan Estratégico Operativo y de Mejoras; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
(Pág. 43)

8. BASTIDAS, Alfredo; (2011); Planeación, modelos y métodos; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. (Pág. 98)

9. CABRERA, Guillermo; (2011); Seguimiento y control institucional; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. (Pág. 2)

10. CABRERA, Guillermo; (2011); Seguimiento y control institucional; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. (Pág. 12)

11. DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LEGUA ESPAÑOLA; (2001) (Pág. 80)

12. MORAN, Francisco; (2006); Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. (Pág. 73)

13. SALINAS, Judith; (2011); La investigación evaluativa; Instituto de Post Grado y Educación Continua

de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. (Pág. 37)

14. SALINAS, Judith; (2011); La investigación evaluativa; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. (Pág, 72)

15. SALINAS, Judith; (2011); La investigación evaluativa; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. (Pág. 86)

16. SILVA, Rita; (2011); Inducción; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. (Pág. 30)

BIBLIOGRAFÍA

- ABAD, Jorge; (2011); Acreditación de la Educación Superior, la Evaluación Externa y la Acreditación; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ABAD, Jorge; (2011); El Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior y la Calidad de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ALEGRÍA, Rodrigo; TERÁN, Rosa; (2005); Metodología de la investigación científica, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ANDINO, Patricio; (2006); Formulación de proyectos, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ARANDA, Alcides; (2011); Sociedad y Calidad de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- BASTIDAS, Alfredo; (2011); El Plan Estratégico Operativo y de Mejoras; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- BASTIDAS, Alfredo; (2011); Planeación, modelos y métodos; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- CABRERA, Guillermo; (2011); Seguimiento y control institucional; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- MOLINA, Fran; (2006); Planificación estratégica, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- MONTENEGRO, Mario; BARROS, Teodoro; (2006); Proyectos de desarrollo, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- NOVILLO, Nelson; ARANDA, Alcides; (2007); Evaluación de la educación superior, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- RIVERA, Nicolás; ANDINO, Patricio; (2005); Diseño curricular, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- SALINAS, Judith; (2011); La investigación evaluativa; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- SILVA, Rita; (2011); Inducción; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- TERÁN, Rosa; ALEGRÍA, Rodrigo; YÉPEZ, Edison; (2007); Metodología de la investigación II, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VALAREZO, Reinaldo; (2011); Gestión Administrativa de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VÁSCONEZ, Grecia; ALOMÍA, Martha; (2006); Evaluación educativa, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

ANEXOS

Guayaquil, Agosto 2011

Señor Doctor

Francisco Moran Márquez, MSc.

Decano de la Facultad de Filosofía

Ciudad.

De mis consideraciones

Me permito a su autoridad, el informe de la TESIS DE GRADO, previo a la obtención del grado de Magister en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior 2009 – 2011 de la estudiante.

APELLIDOS Y NOMBRES	Nº CEDULA	TEMA
ORRALA SUAREZ BLANCA ELIZABETH	0915393706	EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACION BASICA "FRANCISCO HUERTA RENDON" DEL CANTON SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

Luego de haber efectuado las asesorías reglamentarias respectivas de conformidad con el instructivo que me fuera entregado por el Instituto de Post-Grado Continua y el correspondiente estudio, análisis y evaluación del trabajo de investigación, existiendo la APROBACION del mismo en todas sus partes.

Anexo el control de las asistencias de asesorías.

Del señor Decano.

Atentamente,


Ec. Alcides Aranda Aranda. Msc

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Guayaquil, 15 de Septiembre del 2011

Lcda. Rita Silva de Garcés MSc.
Docente de la Facultad de Filosofía y Letras
Ciudad.-

De mis consideraciones:

En conocimiento de su alto nivel académico y desempeño profesional, me permito dirigirme a usted, para solicitarle su valiosa colaboración validando los instrumentos que forman parte del trabajo de investigación:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA “FRANCISCO HUERTA RENDÓN” DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

Para el efecto se anexan:

- a. Los objetivos
- b. La matriz de operacionalización de variables
- c. Los cuestionarios
- d. Matriz de sugerencias para rectificación de cuestionarios.

Por su valiosa colaboración, anticipo mis sinceros agradecimientos, segura estoy que sus importantes sugerencias enriquecerán significativamente los cuestionarios presentados a su consideración.

Atentamente,

Lcda. Blanca Orrala Suárez

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE: Evaluación del desempeño de los docentes del centro de educación básica “Francisco Huerta Rendón” del cantón Salinas, provincia de Santa Elena.	Objetivos	Relevancia Pertinencia
	Desarrollo Curricular	Estructuras
	Gestión de Aprendizaje	Ventajas
	Desarrollo Profesional	Cumplimiento
	Compromiso Ético	Adaptabilidad
		Cuali-cuantitativo
		Proceso
VARIABLE DEPENDIENTE Diseño de un Plan de Mejoras.	Diseño	Contenido Características
	Planificación de Seminarios	Didáctica de Pedagogía Actualización del Currículo otros
	Capacitación	Técnicas de Capacitación
	Desarrollo de habilidades	Aplicabilidad de conocimientos adquiridos
	Resultados	Cuali-cuantitativo

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del directivo

Esta entrevista está dirigida al director(a) de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella.

El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una(X) en la opción que usted elija.

Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de

Nombre de la institución educativa:.....

Nombre del Docente:.....

Jornada:.....

Matutina ☐ Vespertina ☐ Nocturna ☐

Dimensión 1: Desarrollo curricular

Es competente en el manejo del área del saber que enseña.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
1	El docente selecciona los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognoscitivo y socio afectivo de los estudiantes.					

Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
2	El docente prepara la clase en función de las necesidades de los estudiantes.					

Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
3	El docente conoce contenidos curriculares en el área de estudio y la imparte en el aula.					

Dimensión 2: Gestión de aprendizaje

Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
4	El docente maneja la planificación pedagógica acorde a los aprendizajes pertinentes al año básico en que se desempeña.					

Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
5	El docente maneja adecuadamente la tecnología de comunicación e información en el desarrollo de sus clases.					

Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
6	El docente participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral.					

Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
7	El docente aplica estrategias metodológicas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios.					

Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
8	El docente utiliza la información de la evaluación para planear y reorientar las actividades.					

Dimensión 3: Desarrollo Profesional

Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
9	El docente realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externas.					

Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
10	El docente adapta con facilidad procedimiento, planes y objetivos según los requerimientos de la educación tanto al interior como fuera de ella.					

Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
11	El docente mantiene el espíritu de trabajo en equipo y promueve esfuerzo orientados al logro de objetivos comunes.					

Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
12	El docente facilita la información necesaria para mejorar el trabajo compartidos entre sus colegas.					

Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
13	El docente permite una integración espontanea acorde a las necesidades educativas especiales de cada estudiante-.					

Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
14	El docente aplica diferentes estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					

Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
15	El docente retroalimenta y comparte experiencia adquirida por otros profesionales de la educación para llevarle a la práctica.					

Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
16	El docente realiza adaptaciones curriculares en la planificación.					

Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
17	El docente incorpora temas actualizados en el proceso de enseñanza dentro del aula.					

Dimensión: 4 Compromiso ético

Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
18	El docente promueve que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromiso para mejorar.					

Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
19	El docente incorpora actividades, estrategias didácticas que contengan valores y práctica democrática.					

Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
20	El docente aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

Instrumento para la autoevaluación del docente de la institución educativa.

Esta entrevista está dirigida a los docentes de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella.

El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa de su representado que se solicitan. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una(X) en la opción que usted elija.

Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas

Nombre de la institución educativa:.....

Nombre del Docente:.....

Año básico al que asiste.....

Jornada:.....

Matutina ☐ Vespertina ☐ Nocturna ☐

Dimensión 1: Desarrollo curricular

Es competente en el manejo del área del saber que enseña.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
1	Selecciona los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognoscitivo y socio afectivo de los estudiantes					

Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
2	Selecciona los contenidos a enseñar de acuerdo al desarrollo cognitivo de los estudiantes					

Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
3	Utiliza el lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan la asignatura.					

Dimensión 2: Gestión de aprendizaje

Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
6	Maneja la planificación pedagógica acorde a los aprendizajes pertinente al año básico en que se desempeña					

Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
7	Planifica su clase según el horario establecido con el fin de propiciar el aprendizaje significativo en el aula.					

Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
8	Da a conocer al inicio de la clase los objetivos y explica los criterios de evaluación de la asignatura.					

Reconoce los logros de sus estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
9	El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					

Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
10	Aplica estrategias metodológicas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios.					

Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
4	Utiliza estrategias didácticas de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					

Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
5	Planifica sus clases en el marco del currículo nacional					

Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
11	Aplica los procesos de activación previa y los relaciona con el tema a trabajar en la clase.					

Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
12	Ejecuta procesos permanentes de evaluación para que se cumplan con los aprendizajes y avances de los estudiantes.					

Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
13	Motiva a que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromisos para mejorar.					

Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
14	Reajusto mi planificación en base al desarrollo del estudiante.					

Dimensión 3: Desarrollo Profesional

Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
15	Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externas.					

Aplico los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
16	Adapta con facilidad procedimiento, planes y objetivos según los requerimientos de la educación tanto al interior como fuera de ella.					

Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
17	Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional.					

Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad involucrándolos productivamente en las actividades del aula y la institución.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
18	Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia y estudiantes					

Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
19	Retroalimentación y comparto experiencia adquirida por otros profesionales de la educación para llevarle a la práctica.					

Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
20	Incorpora temas actualizados en el proceso de enseñanza dentro del aula.					

Dimensión:4 Compromiso ético

Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
21	Trasmite confianza y seguridad a los estudiantes en su logros y avances significativo.					

Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
22	Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
23	Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

Respeto las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
24	Propicia el respeto a lo diferentes y a la no discriminación de los estudiantes por ningún motivo dentro de la institución.					

Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
25	Incorpora técnicas y métodos en su planificación acordes a las deferencias individuales y colectivas de los estudiantes.					

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

Encuesta para los Padres de familia.

Instrumento 1: Encuesta a Padres de Familia o representantes legales de los estudiantes de la institución educativa.

Esta encuesta está dirigida a los padres de familia o representantes legales de los estudiantes de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella. El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa de su representado que se solicitan. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una(X) en la opción que usted elija.
Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas.
El cuestionario es anónimo.

Nombre de la institución educativa:.....

Nombre del Docente:.....

Año básico al que asiste el estudiante:.....

Jornada:.....

Matutina ☐ Vespertina ☐ Nocturna ☐

Dimensión 1: Desarrollo curricular

Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
1	El docente utiliza estrategias didácticas de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					

Dimensión 2: Gestión Aprendizaje

Reconoce los logros de sus estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialment	Nada	No conoce /No Aplica
2	El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					

Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
3	Se comunica con usted para informarle sobre el rendimiento de sus hijo /a y o representado.					

Dimensión 3: Desarrollo Profesional

Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad involucrándolos productivamente en las actividades del aula y la institución.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
4	Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia y estudiantes					

Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
5	Permite una integración espontanea acorde a las necesidades educativas especiales de cada estudiante-.					

Dimensión: Compromiso ético

Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
6	Se preocupa por la inasistencia de los estudiantes y llama a los padres de familia o representante.					

Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
7	Entrega las libretas de calificaciones y/o reportes a los padres de familia y /o representante.					

Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
8	Participa el docente en las actividades de la institución					

Respeto las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
9	Propicia el respeto a lo diferentes y a la no discriminación de los estudiantes por ningún motivo dentro de la institución.					

Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
10	Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

Instrumento 1: Encuesta a los estudiantes de la institución educativa.

Esta encuesta está dirigida a los estudiantes de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella.
El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa se solicita. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una(X) en la opción que usted elija.
Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas.

Nombre de la institución educativa:.....
Nombre del Docente:.....
Año básico al que asiste el estudiante:.....
Jornada:.....
Matutina ☐ Vespertina ☐ Nocturna ☐

Dimensión 1: Desarrollo Curricular

Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
1	El docente utiliza el lenguaje adecuado en la enseñanza de la asignatura que dicta.					

Dimensión 2: Gestión de aprendizaje

Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
2	El docente utiliza los recursos didácticos apropiados para cada asignatura.					

Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
3	El docente da a conocer al inicio de la clase los objetivos y explica los criterios de evaluación de la asignatura.					

Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
4	El docente propicia una relación armónica y da espacio a preguntas e inquietudes de los estudiantes					

Reconoce los logros de sus estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
5	El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					

Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
6	El docente crea un ambiente de trabajo agradable y estimulante en el aula.					

Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
7	El docente motiva a que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromisos para mejorar.					

Dimensión 2: Desarrollo Profesional

Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
8	El docente crea en el aula un ambiente propicio para el desarrollo del aprendizaje.					

Dimensión:4 Compromiso Ético

Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
9	El docente transmite confianza y seguridad a los estudiantes en sus logros y avances significativos.					

Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
10	El docente propicia el respeto y la práctica de valores en actividades laborales de los estudiantes.					

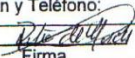
VIABILIDAD DE LA PROPUESTA

CRITERIOS DE EXPERTOS

Encuesta dirigida al Director, docentes, padres de familia y estudiantes del Centro de Educación Básica "Francisco Huerta Rendón". Programa "Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior".

TÍTULO DEL TRABAJO: Evaluación del desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica "Francisco Huerta Rendón del Cantón Salinas – Provincia de Santa Elena. Propuesta: Diseño de un plan de mejoras"

PREGUNTAS	CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACION
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	✓		✓			✓	
2	✓		✓			✓	
3	✓		✓			✓	
4	✓		✓			✓	
5	✓		✓			✓	
6	✓		✓			✓	
7	✓		✓			✓	
8	✓		✓			✓	
9	✓		✓			✓	
10	✓		✓			✓	
11	✓		✓			✓	
12	✓		✓			✓	
13	✓		✓			✓	
14	✓		✓			✓	
15	✓		✓			✓	
16	✓		✓			✓	
17	✓		✓			✓	
18	✓		✓			✓	
19	✓		✓			✓	
20	✓		✓			✓	

ENVIADO POR:	Apellidos y Nombres:	Silva Gela Rito Angélica
	Cedula de Ciudadanía:	0900628520
	Fecha:	Septiembre 12 2011
	Profesión:	Docente
	Cargo:	Sub Directora del Instituto de Post
	Dirección y Teléfono:	Alfaro de x itapa
	Firma	

CRITERIO DE LA EVALUACIÓN	a) CONGRUENCIA – CLARIDAD – NO TENDENCIOSIDAD = 100% POSITIVO
	b) NO CONGRUENCIA - NO CLARIDAD – TENDENCIOSIDAD = 100% NEGATIVO
	c) VARIACIÓN DE OPINIÓN – DIVERGENCIA = MENOS DEL 100% REVISAR

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Guayaquil, 15 de Septiembre del 2011

Ab. Miltón Zambrano Coronado, MSc.
Docente de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.
Ciudad.-

De mis consideraciones:

En conocimiento de su alto nivel académico y desempeño profesional, me permito dirigirme a usted, para solicitarle su valiosa colaboración validando los instrumentos que forman parte del trabajo de investigación:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA “FRANCISCO HUERTA RENDÓN” DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

Para el efecto se anexan:

- e. Los objetivos
- f. La matriz de operacionalización de variables
- g. Los cuestionarios
- h. Matriz de sugerencias para rectificación de cuestionarios.

Por su valiosa colaboración, anticipo mis sinceros agradecimientos, segura estoy que sus importantes sugerencias enriquecerán significativamente los cuestionarios presentados a su consideración.

Atentamente,

Lcda. Blanca Orrala Suárez

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Evaluar la calidad del desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón”, para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analizar el desempeño pedagógico-profesional de los docentes de la institución.
- Planificar, dirigir y coordinar el proceso de evaluación del desempeño de los docentes.
- Elaborar instrumentos de valoración para conocer el nivel académico de los docentes.
- Implementar un plan de mejoras para alcanzar el logro de las acciones propuestas.

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE: Evaluación del desempeño de los docentes del centro de educación básica “Francisco Huerta Rendón” del cantón Salinas, provincia de Santa Elena.	Objetivos	Relevancia Pertinencia
	Desarrollo Curricular	Estructuras
	Gestión de Aprendizaje	Ventajas
	Desarrollo Profesional	Cumplimiento
	Compromiso Ético	Adaptabilidad
		Cuali-cuantitativo
		Proceso
VARIABLE DEPENDIENTE Diseño de un Plan de Mejoras.	Diseño	Contenido Características
	Planificación de Seminarios	Didáctica de Pedagogía Actualización del Currículo otros
	Capacitación	Técnicas de Capacitación
	Desarrollo de habilidades	Aplicabilidad de conocimientos adquiridos
	Resultados	Cuali-cuantitativo

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del directivo

Esta entrevista está dirigida al director(a) de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella.

El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una(X) en la opción que usted elija.

Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas.

Nombre de la institución educativa:.....

Nombre del Docente:.....

Jornada:.....

Matutina ☐ Vespertina ☐ Nocturna ☐

Dimensión 1: Desarrollo curricular

Es competente en el manejo del área del saber que enseña.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
1	El docente selecciona los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognoscitivo y socio afectivo de los estudiantes.					

Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
2	El docente prepara la clase en función de las necesidades de los estudiantes.					

Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
3	El docente conoce contenidos curriculares en el área de estudio y la imparte en el aula.					

Dimensión 2: Gestión de aprendizaje

Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
4	El docente maneja la planificación pedagógica acorde a los aprendizajes pertinentes al año básico en que se desempeña.					

Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
5	El docente maneja adecuadamente la tecnología de comunicación e información en el desarrollo de sus clases.					

Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
6	El docente participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral.					

Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
7	El docente aplica estrategias metodológicas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios.					

Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
8	El docente utiliza la información de la evaluación para planear y reorientar las actividades.					

Dimensión 3: Desarrollo Profesional

Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
9	El docente realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externas.					

Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
10	El docente adapta con facilidad procedimiento, planes y objetivos según los requerimientos de la educación tanto al interior como fuera de ella.					

Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
11	El docente mantiene el espíritu de trabajo en equipo y promueve esfuerzo orientados al logro de objetivos comunes.					

Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
12	El docente facilita la información necesaria para mejorar el trabajo compartidos entre sus colegas.					

Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
13	El docente permite una integración espontanea acorde a las necesidades educativas especiales de cada estudiante-.					

Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
14	El docente aplica diferentes estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					

Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
15	El docente retroalimenta y comparte experiencia adquirida por otros profesionales de la educación para llevarle a la práctica.					

Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
16	El docente realiza adaptaciones curriculares en la planificación.					

Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
17	El docente incorpora temas actualizados en el proceso de enseñanza dentro del aula.					

Dimensión: 4 Compromiso ético

Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
18	El docente promueve que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromiso para mejorar.					

Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
19	El docente incorpora actividades, estrategias didácticas que contengan valores y práctica democrática.					

Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
20	El docente aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

Instrumento para la autoevaluación del docente de la institución educativa.

Esta entrevista está dirigida a los docentes de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella.

El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa de su representado que se solicitan. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una(X) en la opción que usted elija.

Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas

Nombre de la institución educativa:.....

Nombre del Docente:.....

Año básico al que asiste.....

Jornada:.....

Matutina ☐ Vespertina ☐ Nocturna ☐

Dimensión 1: Desarrollo curricular

Es competente en el manejo del área del saber que enseña.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
1	Selecciona los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognoscitivo y socio afectivo de los estudiantes					

Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
2	Selecciona los contenidos a enseñar de acuerdo al desarrollo cognitivo de los estudiantes					

Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
3	Utiliza el lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan la asignatura.					

Dimensión 2: Gestión de aprendizaje

Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
6	Maneja la planificación pedagógica acorde a los aprendizajes pertinente al año básico en que se desempeña					

Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
7	Planifica su clase según el horario establecido con el fin de propiciar el aprendizaje significativo en el aula.					

Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
8	Da a conocer al inicio de la clase los objetivos y explica los criterios de evaluación de la asignatura.					

Reconoce los logros de sus estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
9	El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					

Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
10	Aplica estrategias metodológicas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios.					

Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
4	Utiliza estrategias didácticas de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					

Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
5	Planifica sus clases en el marco del currículo nacional					

Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
11	Aplica los procesos de activación previa y los relaciona con el tema a trabajar en la clase.					

Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
12	Ejecuta procesos permanentes de evaluación para que se cumplan con los aprendizajes y avances de los estudiantes.					

Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
13	Motiva a que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromisos para mejorar.					

Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
14	Reajusto mi planificación en base al desarrollo del estudiante.					

Dimensión 3: Desarrollo Profesional

Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
15	Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externas.					

Aplico los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
16	Adapta con facilidad procedimiento, planes y objetivos según los requerimientos de la educación tanto al interior como fuera de ella.					

Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
17	Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional.					

Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad involucrándolos productivamente en las actividades del aula y la institución.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
18	Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia y estudiantes					

Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
19	Retroalimentación y comparto experiencia adquirida por otros profesionales de la educación para llevarle a la práctica.					

Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
20	Incorpora temas actualizados en el proceso de enseñanza dentro del aula.					

Dimensión:4 Compromiso ético

Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
21	Trasmite confianza y seguridad a los estudiantes en su logros y avances significativo.					

Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
22	Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
23	Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

Respeto las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
24	Propicia el respeto a lo diferentes y a la no discriminación de los estudiantes por ningún motivo dentro de la institución.					

Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
25	Incorpora técnicas y métodos en su planificación acordes a las deferencias individuales y colectivas de los estudiantes.					

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

Encuesta para los Padres de familia.

Instrumento 1: Encuesta a Padres de Familia o representantes legales de los estudiantes de la institución educativa.

Esta encuesta está dirigida a los padres de familia o representantes legales de los estudiantes de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella. El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa de su representado que se solicitan. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una(X) en la opción que usted elija.
Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas.
El cuestionario es anónimo.

Nombre de la institución educativa:.....

Nombre del Docente:.....

Año básico al que asiste el estudiante:.....

Jornada:.....

Matutina ☐ Vespertina ☐ Nocturna ☐

Dimensión 1: Desarrollo curricular

Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
1	El docente utiliza estrategias didácticas de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					

Dimensión 2: Gestión Aprendizaje

Reconoce los logros de sus estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialment	Nada	No conoce /No Aplica
2	El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					

Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
3	Se comunica con usted para informarle sobre el rendimiento de sus hijo /a y o representado.					

Dimensión 3: Desarrollo Profesional

Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad involucrándolos productivamente en las actividades del aula y la institución.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
4	Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia y estudiantes					

Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
5	Permite una integración espontanea acorde a las necesidades educativas especiales de cada estudiante-.					

Dimensión: Compromiso ético

Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
6	Se preocupa por la inasistencia de los estudiantes y llama a los padres de familia o representante.					

Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
7	Entrega las libretas de calificaciones y/o reportes a los padres de familia y /o representante.					

Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
8	Participa el docente en las actividades de la institución					

Respeto las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
9	Propicia el respeto a lo diferentes y a la no discriminación de los estudiantes por ningún motivo dentro de la institución.					

Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
10	Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

Instrumento 1: Encuesta a los estudiantes de la institución educativa.

Esta encuesta está dirigida a los estudiantes de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella.

El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa se solicita. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una(X) en la opción que usted elija.

Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas.

Nombre de la institución educativa:.....

Nombre del Docente:.....

Año básico al que asiste el estudiante:.....

Jornada:.....

Matutina ☐ Vespertina ☐ Nocturna ☐

Dimensión 1: Desarrollo Curricular

Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
1	El docente utiliza el lenguaje adecuado en la enseñanza de la asignatura que dicta.					

Dimensión 2: Gestión de aprendizaje

Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
2	El docente utiliza los recursos didácticos apropiados para cada asignatura.					

Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
3	El docente da a conocer al inicio de la clase los objetivos y explica los criterios de evaluación de la asignatura.					

Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
4	El docente propicia una relación armónica y da espacio a preguntas e inquietudes de los estudiantes					

Reconoce los logros de sus estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
5	El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					

Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
6	El docente crea un ambiente de trabajo agradable y estimulante en el aula.					

Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
7	El docente motiva a que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromisos para mejorar.					

Dimensión 2: Desarrollo Profesional

Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
8	El docente crea en el aula un ambiente propicio para el desarrollo del aprendizaje.					

Dimensión:4 Compromiso Ético

Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
9	El docente transmite confianza y seguridad a los estudiantes en sus logros y avances significativos.					

Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.

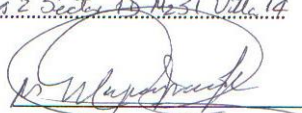
Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
10	El docente propicia el respeto y la práctica de valores en actividades laborales de los estudiantes.					

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

Encuesta dirigida al Director, docentes, padres de familia y estudiantes del Centro de Educación Básica "Francisco Huerta Rendón". Programa "Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior".

TÍTULO DEL TRABAJO: Evaluación del desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica "Francisco Huerta Rendón del Cantón Salinas – Provincia de Santa Elena. Propuesta: Diseño de un plan de mejoras"

Congruencia			Claridad		Tendenciosidad		Observaciones
Ítem	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	✓		✓			✓	
2.	✓		✓			✓	
3.	✓		✓			✓	
4.	✓		✓			✓	
5.	✓		✓			✓	
6.	✓		✓			✓	
7.	✓		✓			✓	
8.	✓		✓			✓	
9.	✓		✓			✓	
10.	✓		✓			✓	
11.	✓		✓			✓	
12.	✓		✓			✓	
13.	✓		✓			✓	
14.	✓		✓			✓	
15.	✓		✓			✓	
16.	✓		✓			✓	
17.	✓		✓			✓	
18.	✓		✓			✓	
19.	✓		✓			✓	
20.	✓		✓			✓	
TOTAL							
%							

Evaluado por:	APELLIDOS Y NOMBRES: ZAMBRANO CORDONADO MILTON LEONIDAS CÉDULA DE IDENTIDAD: 0901202275 FECHA: 15 de Septiembre del 2014 PROFESIÓN: ABOGADO - PROFESOR CARGO: DOCENTE PRINCIPAL TP 1 DIRECCIÓN Y TELÉFONO: Durán, PRIMAVERA 2 Sector 12 M-31 Ulla 14
	 FIRMA

Criterios de Evaluación	A: Congruencia – Claridad – Tendenciosidad = 100% Positivo B: No Congruencia – No claridad – No tendenciosidad = 100% Negativo C: Variación de opinión – Divergencia = menos del 100% Revisar
--------------------------------	---

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Guayaquil, 15 de Septiembre del 2011

Lcda. Lilian Molina Benavides, MSc.
Docente de la Facultad de Filosofía y Letras
Ciudad.-

De mis consideraciones:

En conocimiento de su alto nivel académico y desempeño profesional, me permito dirigirme a usted, para solicitarle su valiosa colaboración validando los instrumentos que forman parte del trabajo de investigación:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA “FRANCISCO HUERTA RENDÓN” DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

Para el efecto se anexan:

- i. Los objetivos
- j. La matriz de operacionalización de variables
- k. Los cuestionarios
- l. Matriz de sugerencias para rectificación de cuestionarios.

Por su valiosa colaboración, anticipo mis sinceros agradecimientos, segura estoy que sus importantes sugerencias enriquecerán significativamente los cuestionarios presentados a su consideración.

Atentamente,

Lcda. Blanca Orrala Suárez

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Evaluar la calidad del desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón”, para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analizar el desempeño pedagógico-profesional de los docentes de la institución.
- Planificar, dirigir y coordinar el proceso de evaluación del desempeño de los docentes.
- Elaborar instrumentos de valoración para conocer el nivel académico de los docentes.
- Implementar un plan de mejoras para alcanzar el logro de las acciones propuestas.

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE: Evaluación del desempeño de los docentes del centro de educación básica “Francisco Huerta Rendón” del cantón Salinas, provincia de Santa Elena.	Objetivos	Relevancia Pertinencia
	Desarrollo Curricular	Estructuras
	Gestión de Aprendizaje	Ventajas
	Desarrollo Profesional	Cumplimiento
	Compromiso Ético	Adaptabilidad
		Cuali-cuantitativo
		Proceso
VARIABLE DEPENDIENTE Diseño de un Plan de Mejoras.	Diseño	Contenido Características
	Planificación de Seminarios	Didáctica de Pedagogía Actualización del Currículo otros
	Capacitación	Técnicas de Capacitación
	Desarrollo de habilidades	Aplicabilidad de conocimientos adquiridos
	Resultados	Cuali-cuantitativo

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del directivo

Esta entrevista está dirigida al director(a) de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella.

El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una(X) en la opción que usted elija.

Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas.

Nombre de la institución educativa:.....

Nombre del Docente:.....

Jornada:.....

Matutina ☐ Vespertina ☐ Nocturna ☐

Dimensión 1: Desarrollo curricular

Es competente en el manejo del área del saber que enseña.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
1	El docente selecciona los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognoscitivo y socio afectivo de los estudiantes.					

Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
2	El docente prepara la clase en función de las necesidades de los estudiantes.					

Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
3	El docente conoce contenidos curriculares en el área de estudio y la imparte en el aula.					

Dimensión 2: Gestión de aprendizaje

Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
4	El docente maneja la planificación pedagógica acorde a los aprendizajes pertinentes al año básico en que se desempeña.					

Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
5	El docente maneja adecuadamente la tecnología de comunicación e información en el desarrollo de sus clases.					

Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
6	El docente participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral.					

Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
7	El docente aplica estrategias metodológicas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios.					

Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
8	El docente utiliza la información de la evaluación para planear y reorientar las actividades.					

Dimensión 3: Desarrollo Profesional

Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
9	El docente realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externas.					

Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
10	El docente adapta con facilidad procedimiento, planes y objetivos según los requerimientos de la educación tanto al interior como fuera de ella.					

Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
11	El docente mantiene el espíritu de trabajo en equipo y promueve esfuerzo orientados al logro de objetivos comunes.					

Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
12	El docente facilita la información necesaria para mejorar el trabajo compartidos entre sus colegas.					

Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
13	El docente permite una integración espontanea acorde a las necesidades educativas especiales de cada estudiante-.					

Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
14	El docente aplica diferentes estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					

Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
15	El docente retroalimenta y comparte experiencia adquirida por otros profesionales de la educación para llevarle a la práctica.					

Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
16	El docente realiza adaptaciones curriculares en la planificación.					

Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
17	El docente incorpora temas actualizados en el proceso de enseñanza dentro del aula.					

Dimensión: 4 Compromiso ético

Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
18	El docente promueve que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromiso para mejorar.					

Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
19	El docente incorpora actividades, estrategias didácticas que contengan valores y práctica democrática.					

Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
20	El docente aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

Instrumento para la autoevaluación del docente de la institución educativa.

Esta entrevista está dirigida a los docentes de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella.

El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa de su representado que se solicitan. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una(X) en la opción que usted elija.

Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas

Nombre de la institución educativa:.....

Nombre del Docente:.....

Año básico al que asiste.....

Jornada:.....

Matutina ☐ Vespertina ☐ Nocturna ☐

Dimensión 1: Desarrollo curricular

Es competente en el manejo del área del saber que enseña.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
1	Selecciona los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognoscitivo y socio afectivo de los estudiantes					

Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
2	Selecciona los contenidos a enseñar de acuerdo al desarrollo cognitivo de los estudiantes					

Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
3	Utiliza el lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan la asignatura.					

Dimensión 2: Gestión de aprendizaje

Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
6	Maneja la planificación pedagógica acorde a los aprendizajes pertinente al año básico en que se desempeña					

Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
7	Planifica su clase según el horario establecido con el fin de propiciar el aprendizaje significativo en el aula.					

Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
8	Da a conocer al inicio de la clase los objetivos y explica los criterios de evaluación de la asignatura.					

Reconoce los logros de sus estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
9	El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					

Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
10	Aplica estrategias metodológicas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios.					

Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
4	Utiliza estrategias didácticas de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					

Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
5	Planifica sus clases en el marco del currículo nacional					

Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
11	Aplica los procesos de activación previa y los relaciona con el tema a trabajar en la clase.					

Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
12	Ejecuta procesos permanentes de evaluación para que se cumplan con los aprendizajes y avances de los estudiantes.					

Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
13	Motiva a que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromisos para mejorar.					

Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
14	Reajusto mi planificación en base al desarrollo del estudiante.					

Dimensión 3: Desarrollo Profesional

Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
15	Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externas.					

Aplico los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
16	Adapta con facilidad procedimiento, planes y objetivos según los requerimientos de la educación tanto al interior como fuera de ella.					

Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
17	Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional.					

Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad involucrándolos productivamente en las actividades del aula y la institución.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
18	Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia y estudiantes					

Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
19	Retroalimentación y comparto experiencia adquirida por otros profesionales de la educación para llevarle a la práctica.					

Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
20	Incorpora temas actualizados en el proceso de enseñanza dentro del aula.					

Dimensión:4 Compromiso ético

Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
21	Trasmite confianza y seguridad a los estudiantes en su logros y avances significativo.					

Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
22	Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
23	Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

Respeto las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
24	Propicia el respeto a lo diferentes y a la no discriminación de los estudiantes por ningún motivo dentro de la institución.					

Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
25	Incorpora técnicas y métodos en su planificación acordes a las deferencias individuales y colectivas de los estudiantes.					

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

Encuesta para los Padres de familia.

Instrumento 1: Encuesta a Padres de Familia o representantes legales de los estudiantes de la institución educativa.

Esta encuesta está dirigida a los padres de familia o representantes legales de los estudiantes de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella. El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa de su representado que se solicitan. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una(X) en la opción que usted elija.

Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas.

El cuestionario es anónimo.

Nombre de la institución educativa:.....

Nombre del Docente:.....

Año básico al que asiste el estudiante:.....

Jornada:.....

Matutina ☐ Vespertina ☐ Nocturna ☐

Dimensión 1: Desarrollo curricular

Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
1	El docente utiliza estrategias didácticas de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					

Dimensión 2: Gestión Aprendizaje

Reconoce los logros de sus estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialment	Nada	No conoce /No Aplica
2	El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					

Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
3	Se comunica con usted para informarle sobre el rendimiento de sus hijo /a y o representado.					

Dimensión 3: Desarrollo Profesional

Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad involucrándolos productivamente en las actividades del aula y la institución.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
4	Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia y estudiantes					

Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
5	Permite una integración espontanea acorde a las necesidades educativas especiales de cada estudiante-.					

Dimensión: Compromiso ético

Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
6	Se preocupa por la inasistencia de los estudiantes y llama a los padres de familia o representante.					

Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
7	Entrega las libretas de calificaciones y/o reportes a los padres de familia y /o representante.					

Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
8	Participa el docente en las actividades de la institución					

Respeto las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
9	Propicia el respeto a lo diferentes y a la no discriminación de los estudiantes por ningún motivo dentro de la institución.					

Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
10	Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

Instrumento 1: Encuesta a los estudiantes de la institución educativa.

Esta encuesta está dirigida a los estudiantes de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella.

El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa se solicita. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una(X) en la opción que usted elija.

Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas.

Nombre de la institución educativa:.....

Nombre del Docente:.....

Año básico al que asiste el estudiante:.....

Jornada:.....

Matutina ☐ Vespertina ☐ Nocturna ☐

Dimensión 1: Desarrollo Curricular

Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
1	El docente utiliza el lenguaje adecuado en la enseñanza de la asignatura que dicta.					

Dimensión 2: Gestión de aprendizaje

Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
2	El docente utiliza los recursos didácticos apropiados para cada asignatura.					

Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
3	El docente da a conocer al inicio de la clase los objetivos y explica los criterios de evaluación de la asignatura.					

Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
4	El docente propicia una relación armónica y da espacio a preguntas e inquietudes de los estudiantes					

Reconoce los logros de sus estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
5	El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					

Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
6	El docente crea un ambiente de trabajo agradable y estimulante en el aula.					

Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
7	El docente motiva a que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromisos para mejorar.					

Dimensión 2: Desarrollo Profesional

Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
8	El docente crea en el aula un ambiente propicio para el desarrollo del aprendizaje.					

Dimensión:4 Compromiso Ético

Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
9	El docente transmite confianza y seguridad a los estudiantes en sus logros y avances significativos.					

Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce /No Aplica
10	El docente propicia el respeto y la práctica de valores en actividades laborales de los estudiantes.					

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN							
Encuesta dirigida al personal docente, estudiantes y padres de familia del Centro de Educación Básica "Francisco Huerta Rendón". Programa "Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior".							
TÍTULO DEL TRABAJO: "Evaluación del Desempeño de los Docentes del Centro de Educación Básica "Francisco Huerta Rendón" del Cantón Salinas – Provincia de Santa Elena. Propuesta: Diseño de un Plan de Mejoras".							
ÍTEM	CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	✓		✓			✓	
2.	✓		✓			✓	
3.	✓		✓			✓	
4.	✓		✓			✓	
5.	✓		✓			✓	
6.	✓		✓			✓	
7.	✓		✓			✓	
8.	✓		✓			✓	
9.	✓		✓			✓	
10.	✓		✓			✓	
11.	✓		✓			✓	
12.	✓		✓			✓	
13.	✓		✓			✓	
14.	✓		✓			✓	
15.	✓		✓			✓	
16.	✓		✓			✓	
17.	✓		✓			✓	
18.	✓		✓			✓	
19.	✓		✓			✓	
20.	✓		✓			✓	
21.	✓		✓			✓	
22.	✓		✓			✓	
23.	✓		✓			✓	
24.	✓		✓			✓	
25.	✓		✓			✓	
26.	✓		✓			✓	

Evaluado por:	APELLIDOS Y NOMBRES: Lcda. Lilian Molina Benavides, MSc. CÉDULA DE CIUDADANÍA: 091648093-2 FECHA: Mayo del 2011 PROFESIÓN: Docente CARGO: Profesor DIRECCIÓN: Santa Elena	 FIRMA
	Criterios de Evaluación A: Congruencia – Claridad – Tendenciosidad = 100% Positivo B: No Congruencia – No claridad – No tendenciosidad = 100% Negativo C: Variación de opinión – Divergencia = menos del 100% Revisar	



CENTRO DE EDUCACION BASICA FISCAL
"FRANCISCO HUERTA RENDÓN"
Parroquia José Luís Tamayo, Cantón Salinas
Provincia de Santa Elena - Teléf.: 2775-009



CERTIFICACIÓN.

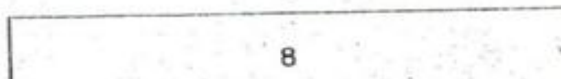
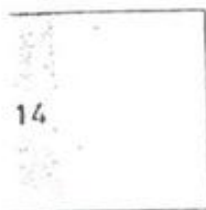
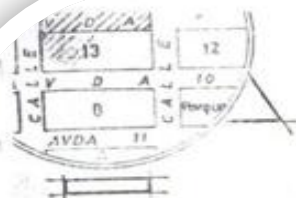
Salinas, 20 de marzo de 2011.

Yo, **Orlando Montenegro Reyes** Director del Centro de Educación Básica "Francisco Huerta Rendón" de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, certifico que la **Lic. BLANCA ELIZABETH ORRALA SUAREZ**, con C.I. 0915393706, ha realizado la investigación respectiva para la elaboración del **PROYECTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES** en esta institución; razón por la cual, he brindado el apoyo y la información requerida.

Autorizo a la solicitante hacer uso de este documento en lo que crea conveniente.



Prof. Orlando Montenegro Reyes.
DIRECTOR



MUNICIPALIDAD DE SALINAS
DEPARTAMENTO DE OBRAS PUBLICAS

PLANO DEL AREA SOLICITADA EN DONACION PARA LA AMPLIACION DE LA
ESCUELA MIXTA No 14 FRANCISCO HUERTA RENDON (6.000 M2)

ESCALA 1:1000
JUNIO 26 de 1975

VTO BNO

APROBADO

ING. HERMAN VITERI ZUÑIGA
DIRECTOR DEL DPTO DE OOPP

Dr. LUIS CELLERI LASCANO
PRESIDENTE DEL I CONCEJO

DIBUJADO


GUILLERMO ROCA R.



No. 0000223-A



**LA SUBSECRETARIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL LITORAL
CONSIDERANDO:**

QUE el Gobierno Nacional se encuentran ampliando en reordenar la administración, recursos e imagen institucional del sector educativo, así como dotar a la educación pública como modelo Educativo del Milenio **CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA**, correspondiente al año lectivo 2009-2010, que permita reordenar a las Escuelas Fiscales de la provincia de Santa Elena, su infraestructura, equipamiento, mobiliario, los recursos docentes y presupuestarios.

QUE la Política No. 2 del Plan Decenal de Educación, aprobada mediante consulta popular del 26 de noviembre del 2006, establece el propósito de universalizar la Educación General Básica de Primero a Décimo años

QUE ante la demanda de la población del sector costa del servicio educativo referente a la matriculación para el octavo, Noveno y Décimo Años de Educación General Básica, en las Escuelas Fiscales urbanas, urbano-marginal y rurales de la provincia de Santa Elena.

QUE la División Regional de Planeamiento, Unidad de Investigación y Experimentación Educativa, de esta Subsecretaría, mediante Memorando No. 0276-SRE-DRP- de noviembre 4 del 2010, emite informe de estudio de factibilidad al cumplir con los requisitos pertinentes que exige el Ministerio de Educación, de los Centros de Educación Básica a partir del período lectivo 2009-2010.

EN USO de las atribuciones que le concede el Acuerdo Ministerial No. 0349-10 del 30 de abril del 2010.

RESUELVE:

AUTORIZAR a los directivos de las Escuelas Fiscales el cambio de denominación como "**CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA**", de la provincia de Santa Elena, de los planteles mencionados, que se detallan en esta resolución.

[Firma manuscrita]



SUBSECRETARIA REGIONAL DE EDUCACION DEL LITORAL
DIVISION REGIONAL DE PLANEAMIENTO



000022.

PRECEPTUAR a los directivos de los Centros de Educación Básica, mantener actualizadas los datos estadísticos con información fehaciente para el archivo maestro-**AMIE** para tener acceso a la asignación de los recursos docentes y demás componentes educativos, a fin de lograr una administración eficiente que se concrete en una educación de calidad.

COMUNIQUE.- En Guayaquil, 15 NOV 2010

[Firma manuscrita]

Dra. Mónica Franco Pombo
**SUBSECRETARIA REGIONAL
DE EDUCACIÓN DEL LITORAL**

ministerio de
educación
ECUADOR

SUBSECRETARIA REGIONAL DEL LITORAL
DESPACHO

[Firma manuscrita]
Lcdo. Pablo Carabeta Muñoz
**JEFE DIVISION REGIONAL
DE PLANEAMIENTO**



PCM/NDdeH
2010-11-12



**CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA FRANCISCO HUERTA RENDON
LUGAR DONDE SE DESARROLLO EL PROYECTO**



ENTREVISTA AL DIRECTIVO



**Lcdo. Orlando Montenegro Reyes Director del Centro de Educación
Básica “Francisco Huerta Rendón”, entrevista con la Lcda. Blanca
Orrala Suárez.
25 de Abril del 2011**

ENTREVISTA A LOS DOCENTES



**Dr. Digno Tomalá Tomalá. , Profesor del C.E.B. “Francisco Huerta Rendón” entrevista con la Lcda. Blanca Orrala Suárez
12 de Mayo del 2011**



**Lcda. Nora De la A Quinteros, Profesora del C.E.B. “Francisco Huerta Rendón” entrevista con la Lcda. Blanca Orrala Suárez
09 de Mayo del 2011**

ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA



**Padres de Familia del C.E.B. “Francisco Huerta Rendón” encuestas realizadas por la
Lcda. Blanca Orrala Suárez
15 de Mayo del 2011**

ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES



**Estudiantes del C.E.B. “Francisco Huerta Rendón” encuestas realizadas por la
Lcda. Blanca Orrala Suárez
16 de Mayo del 2011**



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACION CONTINUA**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACION, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

**PROYECTO DE TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO
DE MAGÍSTER EN PLANIFICACION, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN
DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

TOMO II

AUTORA: ORRALASUÁREZ BLANCA ELIZABETH, Lic.

ASESOR: ARANDA ARANDA ALCIDES, MSc.

GUAYAQUIL, OCTUBRE DE 2011

INDICE GENERAL

INDICE GENERAL.....	ii
LA PROPUESTA	1
JUSTIFICACIÓN.....	1
LOS NIVELES Y RANGOS.....	3
FUNDAMENTACIÓN TEORICA DE LA PROPUESTA:.....	11
PLAN DE MEJORAS	11
SEGUIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAS	12
FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA	12
FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA.....	14
FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA	17
FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.....	20
FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	23
DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	25
IMPACTO	30
BIBLIOGRAFÍA	31

LA PROPUESTA

JUSTIFICACIÓN

Esta propuesta se justifica porque luego de haber realizado el trabajo de campo, al conocer la falta de interés por la calidad de educación, conseguiremos mejorar el conocimiento y desarrollar las habilidades, creatividad, imaginación de cada maestro.

Algunas veces el aprendizaje de los estudiantes es todavía tradicionalista, y el maestro no deja que se desarrollen sus habilidades, es por esto que nuestra propuesta tiene un énfasis en la capacitación del desenvolvimiento del desempeño de los docentes, ya que esto ayuda para que puedan tomar más interés, dándoles opciones de usar sus propias ideas.

Con esta propuesta no solo buscamos desarrollar sus habilidades sino también ayudar a mejorar su calidad de vida porque no nos podemos olvidar que nosotros como educadores debemos ver la forma de que los estudiantes puedan tener una familia unida.

El plan de mejoras es el proceso sistemático de gestionar el cambio y crear el mejor futuro posible de nuestra institución educativa. El Plan de Mejoras es un instrumento para la gestión del desarrollo social y marca la base para la construcción consensuada de los Planes Operativos Anuales.

Lograr el futuro deseado conlleva a diseñar una estrategia que permita alcanzar el éxito y evitar los fracasos. Para ello es necesario

tener en cuenta las potencialidades y capacidades y las oportunidades que se presentan, así como las vulnerabilidades y amenazas, que constituyen riesgos para el desarrollo sostenible. Es una metodología para generar el cambio, que involucra a la escuela en su rol y misión de promotor del desarrollo local, y a los actores locales, a la creación de un futuro posible y deseable, que permita ubicarla como una institución educativa competitiva y sostenible, y que consecuentemente posibilite el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

DIAGNÓSTICO

Después de haber hecho el diagnóstico dentro de la institución, obtuvimos como resultados que los estudiantes, padres de familia y docentes un rendimiento poco satisfactorio por tal razón el proyecto fue planteado observando la realidad que existe actualmente, el poco interés por parte de autoridades de turno y la falta de ayuda en este tema que se destaca por ser interesante logrando de esta manera una vida mejor, es por esto que vimos la necesidad de acudir a las instituciones pertinentes para el desarrollo del mismo y capacitar a los docentes en esta nueva reforma curricular.

El Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón”, cuenta con una buena infraestructura para la realización del proyecto; personal capacitado dentro de los parámetros establecidos por el Ministerio de Educación.

LOS NIVELES Y RANGOS

NIVELES	RANGOS	RESULTADOS
EXCELENTE	EVALUACIÓN FINAL MAYOR A 90%	ACCEDERÁN A BECAS O PASANTÍAS, SERÁN MAESTROS EN PROGRAMAS DE SUPERACIÓN Y RECIBIRÁN UN ESTÍMULO ECONÓMICO ANUAL DE 1200 DÓLARES HASTA NUEVA EVALUACIÓN DESPUÉS DE 4 AÑOS
MUY BUENO	EVALUACIÓN FINAL De 81% A 90%	ACCEDEDERÁN A BECAS O PASANTÍAS, SERÁN MAESTROS TUTORES Y EVALUADORES, RECIBIRÁN UN ESTIMULO ECONÓMICO ANUAL DE 900 DÓLARES HASTA NUEVA EVALUACIÓN DESPUÉS DE 4 AÑOS
BUENO	EVALUACIÓN FINAL De 61% A 80%	RECIBIRÁN ACOMPAÑAMIENTO OCASIONAL Y SE SOMETERÁN A EVALUACIÓN CADA 2 AÑOS
INSATISFACTORIO	EVALUACIÓN FINAL IGUAL O MENOR A 60%	TENDRÁN DOS OPORTUNIDADES ADICIONALES DE SOMETERSE A LAS PRUEBAS CORRESPONDIENTES, DESPUÉS DE UN PROGRAMA DE 1 AÑO DE CAPACITACIÓN

CUADRO DE RESULTADOS DE DESEMPEÑO DOCENTE

INDICADOR	LCDA. NORA DE LA A	PROF. HUGO ALEJANDRO	PROF. MARIA PANCHANA	DR. DIGNO TOMALA	AB. LUIS SORIANO	LCDA. OTTILIA FIGUEROA	PROF. ARACELY REYES	LCDA. SONIA MONSERRATE MEDINA	SUMA	PROMEDIO	EQUIVALENCIA
DESARROLLO CURRICULAR											
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	95	67	60	60	60	85	92	95	614	77	BUENO
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	95	77	80	65	65	85	98	95	660	83	MUY BUENO
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	100	83	90	85	69	100	100	100	727	91	EXCELENTE

1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	93	77	76	55	60	88	94	90	633	79	BUENO
	90	70	80	70	70	90	98	100	668	84	MUY BUENO
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	95	76	76	65	68	87	80	95	642	80	BUENO
TOTAL	95	75	77	67	65	89	94	96		82	MUY BUENO
	E	B	B	B	B	MB	E	E			
GESTION DE APRENDIZAJE											
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	90	65	70	60	60	94	94	94	627	78	BUENO
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	91	75	83	77	75	91	82	90	664	83	MUY BUENO
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	81	76	85	69	69	80	98	93	651	81	MUY BUENO
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	85	70	80	60	70	80	80	95	620	78	BUENO
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	92	75	80	78	78	86	89	83	661	83	MUY BUENO

2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	95	68	83	70	81	92	88	84	661	83	MUY BUENO
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	75	70	80	60	70	80	98	90	623	78	BUENO
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	100	83	90	78	80	100	98	100	729	91	EXCELENTE
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	90	70	78	66	63	95	88	88	638	80	BUENO
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	80	60	85	69	80	90	100	100	664	83	MUY BUENO
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	80	70	83	73	70	80	80	93	629	79	BUENO
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	80	70	83	65	80	90	100	98	666	83	MUY BUENO
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	80	60	80	60	60	90	95	90	615	77	BUENO
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos /representado	90	80	85	60	90	95	93	90	683	85	MUY BUENO

2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	99	89	90	80	80	99	96	100	733	92	EXCELENTE
TOTAL	87	72	82	68	74	89	92	93		82	MUY BUENO
	MB	B	MB	B	B	MB	E	E			
DESARROLLO PROFESIONAL											
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	89	85	80	65	75	85	90	95	664	83	MUY BUENO
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	90	79	70	75	77	82	80	90	643	80	BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	88	75	65	72	70	80	98	90	638	80	BUENO
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	91	82	84	76	85	93	90	96	697	MUY BUENO	MUY BUENO
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	90	85	85	77	75	84	91	95	682	85	MUY BUENO

3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	85	80	79	70	70	85	85	85	639	80	BUENO
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	100	85	80	68	81	90	81	100	685	86	MUY BUENO
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	87	88	85	65	76	89	89	99	678	85	MUY BUENO
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	88	82	76	65	70	85	80	90	636	80	BUENO
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	89	85	82	67	70	90	89	95	667	83	MUY BUENO
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	90	75	75	60	65	88	90	92	635	79	BUENO
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	89	90	82	58	80	90	98	95	682	85	MUY BUENO
TOTAL	90	83	79	68	75	87	88	94		83	MUY BUENO
	MB	MB	B	B	B	MB	MB	E			

COMPROMISO ETICO											
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	88	85	79	55	80	80	80	90	637	80	BUENO
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	93	93	80	65	65	93	93	95	677	85	MUY BUENO
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	91	79	80	67	70	80	90	84	641	80	BUENO
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	88	85	88	70	85	88	90	95	689	86	MUY BUENO
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	98	90	88	80	88	100	98	100	742	93	
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	89	90	85	79	80	85	90	93	691	86	MUY BUENO

4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	90	90	90	78	80	90	98	98	714	89	MUY BUENO
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	89	85	80	68	70	91	93	84	660	83	MUY BUENO
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	92	90	80	85	85	98	100	100	730	91	
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	90	90	85	70	70	90	95	95	685	86	MUY BUENO
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	80	90	85	75	80	94	90	100	694	87	MUY BUENO
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	84	90	90	70	75	85	85	95	674	84	MUY BUENO
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	90	70	75	70	70	90	90	90	645	81	MUY BUENO
TOTAL	89	86	83	72	77	90	92	94		85	
	MB	MB	MB	B	B	MB	E	E	MB	MB	

FUNDAMENTACIÓN TEORICA DE LA PROPUESTA:

PLAN DE MEJORAS

Plan de Mejoras (tomado de Metodología para elaborar un plan de Mejoras Eco. Alcides Aranda Aranda).

El plan de mejoras se formula para ayudar a solucionar las falencias derivadas de un proceso de autoevaluación institucional.

La mejora se produce cuando una organización aprende de sí misma, y de otras, es decir, cuando pone en juego su capacidad de crecer planificadamente, teniendo en cuenta el entorno cambiante que la envuelve y el conjunto de fortalezas y debilidades que la determinan.

El punto de partida de un plan de mejoras es el diagnóstico de la situación derivado de una autoevaluación. Una vez realizado es relativamente sencillo determinar las estrategias que debe seguir, para que los destinatarios de los servicios perciban, de forma significativa, las mejoras implantadas. Apoyarse en las fortalezas para superar las debilidades es, sin duda la mejor opción de cambio.

- ora a aplicar.
- Analizar su viabilidad.
- Establecer prioridades en las líneas de actuación.
- Disponer de un plan de acciones a desarrollar en un futuro y de un sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Negociar la estrategia a seguir
- Incrementar la eficiencia y eficacia de la gestión
- Motivar a la comunidad educativa a mejorar el nivel de calidad.

El plan elaborado en base a este documento permite tener de una manera organizada, priorizada y planificada las acciones de mejora.

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAS

El siguiente paso es la elaboración de un cronograma para el seguimiento e implantación de las acciones de mejora. En el mismo, se dispondrán de manera ordenada las prioridades con los plazos establecidos para el desarrollo de las mismas.

FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA

Se hace necesario pensar que entre las características esenciales del concepto evaluación del desempeño de los docentes deben estar, además de las propias características, los rasgos de la personalidad del docentes que se relaciona con su creatividad para enseñar, y los modos de actuación profesional que se derivan de la funciones del docente en la actividad pedagógica.

Por modo de actuación en la actividad pedagógica profesional se entiende “el sistema de acciones, para la comunicación y la actividad pedagógica, que modela la ejecución del docente de un determinado contexto de actuación, las cuales revelan el nivel de desarrollo de sus conocimientos, habilidades, capacidades, potencialidades creadoras y le sirve como medio para autoperfeccionarse.

Por modo de actuación en la actividad pedagógica profesional se entiende el sistema de acciones, para la comunicación y la actividad pedagógica, que modela la ejecución del docente en un determinado

contexto de actuación, las cuales revelan el nivel de desarrollo de sus conocimientos, habilidades, capacidades, potencialidades creadoras y le sirve como medio para autoperfeccionarse.

Entre los rasgos de la personalidad que se vinculan estrechamente con las potencialidades creadoras se distinguen:

La flexibilidad del sujeto para reorganizar y reconceptualizar las distintas alternativas y estrategias de comportamiento, la individualización que hace de la emoción que recibe, planteamiento de metas a alcanzar a largo plazo, lo que expresa un sólido impulso motivacional en una dirección determinada que le permite afrontar dificultades de la actividad creativa y la originalidad en su actuación. EL modo de conceptualizar la evaluación del desempeño de los docentes podríamos indicar que es:

Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables con el fin de comprobar y de elaborar juicios de valor acerca de los rasgos de la personalidad que se relaciona con su creatividad para enseñar a enseñar, los modos de actuación en el cumplimiento de las distintas funciones de dirección del aprendizaje, los estilos de comunicación y las relaciones interpersonales en el cumplimiento de las distintas funciones que encierra la actividad pedagógica y su efecto en la formación de las distintas generaciones de educadores.

A partir de esta definición determinamos de las dimensiones que debe comprender la operacionalización de la variable desempeño de los docentes; rasgos de la personalidad relacionados con la creatividad, modos de actuación, estilo de comunicación y relaciones interpersonales; las que proporcionan una clave para el desarrollo de otra tarea, del mencionado proyecto, que permitió caracterizar los contenidos y vías que

se utilizan, en el centro de Educación Básica fiscal francisco huerta Rendón, para evaluar el desempeño de los docentes.

FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA

El desempeño del docente lo entendemos como el conjunto de acciones cotidianas que realiza el maestro en la organización y conducción del proceso de enseñanza aprendizaje, así como la interacción con sus alumnos, la comunidad escolar y la comunidad en general, con el propósito de obtener resultados significativos en términos de aprendizaje y cambios en conducta.

El desempeño docente en un sentido particular, pues hace referencia específicamente, a la actuación del maestro/a. Lo entiende como un conjunto de acciones que lleva a cabo el maestro/as en su accionar diario en función de lograr resultados significativos en el aprendizaje unido a los cambios de conducta en sus alumnos.

En documentos normativos y metodológicos se expresa que los profesores/as de las instituciones educativas tienen la alta responsabilidad de lograr un profundo dominio de los contenidos y la problemática del nivel escolar para el que se preparan los estudiantes. En tal sentido, en el desempeño docente deben integrar las funciones básicas de la actividad pedagógica: educativa, instructiva, investigativa, de diagnóstico y desarrolladora, las que se insertan en el complejo sistema estructural de la profesión que tiene como centro la educación.

Acorde con lo anterior, se entiende el desempeño de los docentes como la actuación de estos en el cumplimiento de sus funciones en el

ejercicio de la profesión pedagógica; y se reconoce a la evaluación como una vía idónea para conocer el mismo y poder perfeccionarlo.

La evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa.

En esta definición se conceptualiza la evaluación como un proceso sistemático y con el objeto de mejorar la actividad educativa, lo que permite el continuo perfeccionamiento del proceso; ajustándose a los intereses de esta investigación. Proponemos cuatro fases para el proceso de evaluación:

- Definición de un plan o diseño de evaluación.
- Recogida sistemática de datos.
- Valoración de la información obtenida.
- Toma de decisiones.

El análisis realizado hasta aquí, permite expresar que evaluar requiere constatar la naturaleza del comportamiento en la práctica educativa, desde el proceso y los resultados, para compararlo con el ideal que se traza la sociedad en cuestión y de ese modo precisar las diferencias, entre lo que ocurre en la práctica y lo que se desea alcanzar de manera tal que se determinen las posibles causas de las dificultades que se detecten.

Con el objetivo de facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente en algunos países que han iniciado un proceso de reforma educativa, Héctor Valdés (2.000), presenta los cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente que han surgido de la investigación:

Centrado en el perfil del maestro: consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo con su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal. La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del profesor ideal es sin dudas un rasgo positivo en este modelo.

Modelo centrado en los resultados obtenidos: la principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Con el establecimiento de este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación.

Por otra parte es cuestionable la justicia que hay en considerar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus alumnos, pues como sabemos los resultados que obtienen los alumnos son efectos de múltiples factores, uno de los cuales, de los fundamentales, es el docente.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: propone que 1 evaluación de la eficacia docente se haga identificando

aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros del alumno.

Entre sus limitaciones tenemos que la subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

Modelo de la práctica reflexiva: consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción.

La educación es un proceso conscientemente organizado, dirigido y sistematizado sobre la base de una concepción pedagógica determinada, que se plantea como objetivo más general la formación multilateral y armónica del educado para que se integre a la sociedad en que vive, contribuya a su desarrollo y perfeccionamiento. El núcleo esencial de esa formación ha de ser la riqueza moral. Las funciones le dan a la evaluación vida, además de identidad. Sin ellas la evaluación la evaluación quedaría en el plano teórico y carecería de interés práctico.

FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA

Desde el punto de vista psicológico, se sustenta en la teoría histórico – cultural de L.S. Vigotski, al considerar el papel de la cultura y de la interacción social en la conformación de las características de la personalidad y a la vez las condiciones y predisposiciones psicológica de cada individuo para asumir, con un sello personalizado, la influencia de

las condiciones externas, además de la posibilidad de influir a través de la educación en el desarrollo siempre creciente del individuo.

Desde el punto de vista pedagógico se basa en la necesaria interacción de aspectos de la instrucción, la educación y el desarrollo para lograr la preparación del hombre en la actuación en la vida, el papel de la práctica y su vínculo con la teoría. Se explica el papel de los profesionales de la educación siempre matizado por el valor social que le han atribuido a la escuela en los diferentes contextos y momentos históricos. En esta metodología se asume que el profesor es un ser histórico, social e individual, al mismo tiempo, pensante, dotado de voluntad, libre y criterio.

Una vez que las personas han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante, la retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga el crecimiento profesional del docente.

El desarrollo profesional desde una visión próxima a la docencia, se define como cualquier intento sistemático de mejorar la práctica y los conocimientos profesionales del docente, con el propósito de aumentar la calidad de su trabajo. El desarrollo profesional y personal significa crecimiento, cambio, mejora y adecuación en relación con el propio conocimiento y con las actitudes en y sobre el trabajo, buscando el equilibrio entre las necesidades de desarrollo profesional y las necesidades organizadas, institucionales y sociales.

A continuación se expone un conjunto de reflexiones sobre los factores, experiencias y características de los procedimientos de evaluación, realizadas por H. Valdés (2.000) que posibilitan verificar la diversidad de enfoques que existen en la concepción de la evaluación del desempeño de los docentes.

Existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor/a: factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.) factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.) y factores relativos al profesor/a (motivación, eficacia, etc.)

A través de la realización de un conjunto de estudios de casos, identificaron como importantes dos conjuntos de características de los sistemas de evaluación: Características de los procedimientos de evaluación y características de la retroalimentación para el profesorado.

Entre la características de los procedimientos de evaluación que comprobaron que tenían correlación con la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación (basada en percepciones de los profesores/as con respecto al conocimiento profesional que habían experimentado) se incluyen los siguientes: Claridad de los estándares de rendimientos, grado de conciencia del profesor/a con respecto a estos estándares, grado en el que el profesor/as considera adecuados los estándares de rendimiento para su clase, uso de observaciones de clases y examen de los datos sobre el rendimiento académico de los alumnos.

Entre las características de la retroalimentación para el profesorado que tenían correlación con la calidad y el impacto percibidos de la

evaluación, se distinguen: calidad de las ideas sobre la mejora, profundidad y especificidad de la información, resumen de la información y grado en que la información era descriptiva, ciclos de retroalimentación para fomentar la atención sobre el mensaje, grado en que la retroalimentación estaba ligada a los estándares y frecuencia de la retroalimentación formal e informal.

FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.

El esfuerzo impostergable y consiste por elevar la calidad de vida en la actualidad. Así como por proporcionar un desarrollo verdaderamente sostenible para la mayoría de la sociedad supone, entre otros elementos, atender y perfeccionar a la educación en tanto componente indispensable y factor catalizador de los fenómenos señalados. El mejoramiento práctico de los procesos adicionales, incluyendo los de nivel superior, posee como importante precedente la reflexión crítica y el asentamiento sobre sólidas y multidisciplinarias bases científicas de la labor de los profesores, directivos y del resto de los sujetos implicados en dicho proceso.

El estudio y la fundamentación científica de la práctica educativa puede tener lugar a partir de diversas ópticas y perspectivas disciplinarias, como son la economía de la educación, la psicología educativa, la sociología de la educación, la didáctica educativa, la historia de la educación, la metodología de la investigación educativa y la filosofía de la educación, entre otras.

Muy variadas, y no siempre adecuadas, son las formas de concebir e interpretar a la filosofía de la educación del transcurso de su larga historia. Entre ellas podemos encontrar su comprensión como la enseñanza del pensamiento filosófico en el contexto de la educación en general o en los

cursos que preparan profesores, como sistema teórico o escuela de pensamiento que reflexiona acerca de las bases o significados formativos y/o existenciales de la educación, como modo de vida o comportamiento al interior de la escuela o del proceso docente, como disciplina sobre la apreciación de valores en la educación, como las asunciones o creencias que consistentemente o no se encuentran presentes en el proceso educacional, como análisis lingüístico o conceptual de la educación, como estudio de carácter ya sea empírico y/o lógico del fenómeno educativo, como filosofía moral en el contexto educativo, como teoría de la educación, como disciplina acerca de los fines y funciones de la educación, como forma de reflexión crítica y justificación de los propósitos de la educación, como base o instrumento del establecimiento de políticas educacionales a diferentes niveles, como disciplina que vincula la educación con el sistema social en que se desenvuelve, como meta-discurso de análisis de la actividad educacional, como instrumento para perfeccionar la formación del individuo, entre otras muchas.

Así, por ejemplo, en la actualidad se muestran posiciones que consideran que la filosofía de la educación ha dejado de ser una reflexión dentro de la filosofía sobre la educación o una aplicación de la primera sobre la segunda para convertirse en estudio desde el interior de la práctica y la investigación de la educación hecha por los educadores mismos que ella “examina el aparato conceptual utilizado por maestros y teóricos, a fin de descubrir el significado exacto del lenguaje educativo. La filosofía de la educación parece estar experimentando una marginalización creciente hoy.

El dilema central que enfrenta este campo es encontrar la forma de ser tanto académicamente buena como importante para los practicantes, mientras que otros aseveran que: Hoy por hoy la filosofía de la educación

goza de reconocimiento mundial, lo que no incluye que existía un fuerte debate en torno a esta disciplina teórica.

En el contexto de este debate consideramos que es necesario e indispensable no abandonar la reflexión filosófica sobre la educación, ya que esta perspectiva teórica de analizar dicha forma de actividad social de los hombres puede y debe contribuir al perfeccionamiento tanto de su armazón teórica como de su accionar práctico; mas para ello se precisa superar aquellas formas tradicionales y declarativas de asumir a la filosofía de la educación y concebir dicho estudio como un instrumento efectivo de la comprensión y transformación de la actividad educacional desde el enfoque filosófico, a lo cual hemos llamado los fundamentos filosóficos de la educación, entendidos como el análisis filosófico de la educación, y en particular del proceso de enseñanza-aprendizaje que allí tiene lugar, que ofrece un conjunto de instrumento teórico-prácticos que permiten desenvolver la actividad educacional de un modo más consciente, óptimo, eficiente, eficaz y pertinente.

Esta comprensión de los fundamentos filosóficos de la educación posee varios presupuestos teóricos-metodológicos de partida. El primero de los mismos se refiere a cómo entender la filosofía misma.

Como se conoce, diversas son las manera de entender la especificidad de este tipo de saber. Para unos, el mismo es concebido como teoría sobre el ser en general, o sobre el conocimiento y su proceso, o sobre el pensamiento y sus formas, o sobre la sociedad y el hombre, o sobre la conducta moral del individuo, o sobre la belleza y sus modos de existencia, etc.

En nuestro criterio, la naturaleza del conocimiento filosófico puede ser adecuadamente entendible a partir de comprender a la misma como una teoría universal de la actividad humana, esto es, como una disciplina científica que estudia las regularidades esenciales universales de la activa interrelación tanto material e ideal como objetiva y subjetiva del hombre con el mundo natural y social.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Este trabajo tiene carácter factible fundamentado legalmente con la Nueva Constitución Política de la República, La Ley de Educación Intercultural, el Plan Decenal de Educación y el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas (Ecuador).

En la actual Constitución de la República del Ecuador, establece mediante Acuerdo Ministerial 0025 del 26 de enero del 2009, en el **Art.26** dice: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

La educación en el Ecuador, es un derecho de todas las personas, las familias y la sociedad tienen derecho al aprendizaje, porque es la única manera de desarrollar su personalidad en forma integral.

Art.27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos,

al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática , incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional individual corporativo. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El estado promoverá el diálogo cultural en sus múltiples dimensiones.El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

- Proponer un plan de mejoras para promover el Desempeño de los docentes del Centro de educación Básica “Francisco Huerta Rendón”, para que cumpla con todos los estándares de calidad propuestos por las autoridades de nuestro país.

Objetivos Específicos:

- Motivar a las autoridades para que lleven adelante el Plan de Mejoras.
- Promover la aplicación del plan con fines de mejoramiento.
- Colaborar al cumplimiento de todos los estándares propuestos por las autoridades educativas.

Factibilidad de la Propuesta

Factibilidad Financiera: Esta propuesta es factible financieramente, ya que se enmarca en lo dispuesto en la Ley, y por lo tanto su presupuesto estará cubierto por los fondos otorgados por el Ministerio de Educación.

Factibilidad Legal: Su factibilidad legal se debe a que la propuesta está encuadrada en la Constitución Política de la República del Ecuador, en la Ley y sus Reglamentos, como ya se expuso en hojas anteriores.

Factibilidad Técnica: La propuesta es técnicamente factible, ya que existen los recursos adecuados para llevar adelante este Plan de Mejoras, además de los Manuales desarrollados por el Ministerio de Educación.

Factibilidad de Recursos Humanos: El personal capacitado y profesional que intervendría en el Plan de Mejoras está formado por los docentes de la institución, liderados por mí, en calidad de experta en planificación y evaluación.

Factibilidad Política: Existe la factibilidad política, ya que los directivos de la institución desean maximizar la calidad de la misma, utilizando como base la aplicación de un Plan de Mejoras.

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

PLAN DE MEJORAS

INDICADORES	ACCIONES DE MEJORA	TIEMPO		PRESUP.	FINANCIACIÓN		RESPONSABLES	INDICADOR DE GESTIÓN	INVOLUCRADOS
		INICIO	FIN		PROPIO	GESTIÓN			
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	Seminario Taller " PEDAGOGÍA DIDÁCTICA"	01/03/2012	01/06/2012	\$150		X	DIRECTOR	4DOCENTES ASISTIRAN AL SEMINARIO TALLER "DIDACTICA DE PEDAGOGÍA"	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	Diseñar nuevos proceso de enseñanza- aprendizaje para los estudiantes.	01/11/2011	03/03/2012	\$50	X		COMISIÓN TECNICO PEDAGÓGICO DEL CENTRO DE EDUCACIÓN "FRANCISCO HUERTA RENDÓN	PROCESOS DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE DISEÑADA PARA LOS ESTUDIANTES, HASTA MARZO DEL 2012	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	Seminario Taller " Introducción al Currículo"	01/06/2012	01/11/2012	\$200		X	DIRECTOR	4 DOCENTES ASISTIRAN AL SEMINARIO TALLER "DIDACTICA DE PEDAGOGÍA"	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO

2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	Programar con los docentes círculos de estudios con el tema: "Plan de lección"	01/04/2012	01/07/2012	\$50	x		COMISION TECNICO PEDAGÓGICO DEL CENTRO "FRANCISCO HUERTA RENDÓN".	PROGRAMA DE CÍRCULOS DE ESTUDIO, HASTA JULIO DEL 2012	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	Elaborar los diferentes programas con sus respectivos objetivos de cada asignatura al inicio del año lectivo.	01/03/2012	01/04/2012	\$20	X		COMISIÓN TÉCNICO PEDAGÓGICO DEL CENTRO DE EDUCACIÓN "FRANCISCO HUERTA RENDÓN	PROGRAMA ELABORADO DE CADA ASIGNATURA, HASTA ABRIL DEL 2012	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	Compartir entre compañeros estrategias, métodos y técnicas para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	01/11/2011	01/05/2012	\$50	X		COMISIÓN TECNICO PEDAGOGICO DEL CENRO DE EDUCACION "FRANCISCO HUERTA RENDON".	ESTRATÉGIAS, MÉTODOS Y TÉCNICAS APLICADAS PARA MEJORAR LAS PRÁCTICAS DOCENTES, HASTA MAYO DEL 2012.	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	Seminario Taller " PEDAGOGÍA DIDACTICA"	10/04/2011	10/08/2012	\$150		X	DIRECTOR	4 DOCENTES ASISTIRAN AL SEMINARIO TALLER "DIDACTICA DE PEDAGOGÍA"	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO

2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	Seminario Taller "Desarrollo del pensamiento Crítico".	10/05/2012	10/08/2012	\$150		X	DIRECTOR	4 DOCENTES ASISTIRAN AL SEMINARIO TALLER "DIDACTICA DE PEDAGOGÍA"	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	Seminario Taller "Desarrollo del pensamiento Crítico".	10/05/2012	10/10/2012	\$150		X	DIRECTOR	8 DOCENTES ASISTIRAN AL SEMINARIO TALLER "DIDACTICA DE PEDAGOGÍA"	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	Seminario Taller "Introducción a las tecnologías de la información y comunicación".	10/05/2012	10/10/2012	\$150		X	DIRECTOR	8 DOCENTES ASISTIRAN AL SEMINARIO TALLER "DIDACTICA DE PEDAGOGÍA"	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	Seminario Taller "Introducción al Currículo"	10/11/2012	01/12/2013	\$150		x	DIRECTOR	8 DOCENTES ASISTIRAN AL SEMINARIO TALLER "DIDÁCTICA DE PEDAGOGÍA"	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	Seminario Taller "Introducción a las tecnologías de la información y comunicación".	01/04/2012	01/12/2013	\$150		X	DIRECTOR	8 DOCENTES ASISTIRAN AL SEMINARIO TALLER "DIDÁCTICA DE PEDAGOGÍA"	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO

3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	Diseñar nuevos procesos de enseñanza-aprendizaje para los estudiantes.	01/12/2012	01/12/2013	\$100	X		COMISIÓN TECNICO PEDAGOGICO DEL CENRO DE EDUCACION "FRANCISCO HUERTA RENDON".	PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE APLICADA A 513 ESTUDIANTES, HASTA DICIEMBRE DEL 2013	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	Crear diseños de procesos de prácticas pedagógicas.	01/04/2012	01/12/2013	\$100	X		COMISIÓN TECNICO PEDAGOGICO DEL CENRO DE EDUCACION "FRANCISCO HUERTA RENDON".	PROCESOS DE PRÁCTICA PEDAGÓGICAS DISEÑADAS PARA ESTUDIANTES, HASTA DICIEMBRE DEL 2013	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	Seminario Taller "Inclusión Educativa".	10/08/2012	10/12/2012	\$150		X	DIRECTOR	8 DOCENTES ASISTIRAN AL SEMINARIO TALLER"DIDÁCTICA DE PEDAGOGÍA"	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	Seminario Taller "Practica de valores"	10/03/2013	10/06/2013	\$150		X	DIRECTOR	8 DOCENTES ASISTIRAN AL SEMINARIO TALLER"DIDÁCTICA DE PEDAGOGÍA"	HUGO ALEJANDRO MARIA PANCHANA DIGNO TOMALA LUIS SORIANO

:

IMPACTO

La evaluación del Desempeño de los docentes se ha constituido en un proceso de mucha importancia porque se ha convertido en la llave de ingreso al conocimiento, esta propuesta va a causar un impacto favorable, ya que potenciará el desarrollo de habilidades y capacidades intelectuales.

Siendo el Centro de Educación Básica “Francisco Huerta Rendón” motor impulsor del desarrollo de esta propuesta, favorecerá el crecimiento intelectual de sus estudiantes y paralelamente de la sociedad ecuatoriana.

BIBLIOGRAFÍA

- ABAD, Jorge; (2011); Acreditación de la Educación Superior, la Evaluación Externa y la Acreditación; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ABAD, Jorge; (2011); El Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior y la Calidad de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ALEGRÍA, Rodrigo; TERÁN, Rosa; (2005); Metodología de la investigación científica, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ANDINO, Patricio; (2006); Formulación de proyectos, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ARANDA, Alcides; (2011); Sociedad y Calidad de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- BASTIDAS, Alfredo; (2011); El Plan Estratégico Operativo y de Mejoras; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía,

Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- BASTIDAS, Alfredo; (2011); Planeación, modelos y métodos; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- MOLINA, Fran; (2006); Planificación estratégica, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- MONTENEGRO, Mario; BARROS, Teodoro; (2006); Proyectos de desarrollo, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- NOVILLO, Nelson; ARANDA, Alcides; (2007); Evaluación de la educación superior, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- TERÁN, Rosa; ALEGRÍA, Rodrigo; YÉPEZ, Edison; (2007); Metodología de la investigación II, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- VALAREZO, Reinaldo; (2011); Gestión Administrativa de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- VÁSCONEZ, Grecia; ALOMÍA, Martha; (2006); Evaluación educativa, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.