



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

**Programa de Maestría en Planificación, Evaluación y Acreditación de
la Educación Superior**

TEMA:

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO
DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "CARLOS ESPINOSA LARREA",
DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA.
PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS**

**Proyecto de trabajo previo a la obtención del grado de Magister en
Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior**

TOMO I

AUTORA: DE LA CRUZ MEREJILDO MARÍA
ASESOR: BASTIDAS TORRES ALFREDO, MSc

GUAYAQUIL, OCTUBRE DEL 2011

Guayaquil, Octubre del 2011

Señor Doctor
Francisco Morán 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 de grado de Magister en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior 2009- 2011 de la estudiante:

APELLIDOS Y NOMBRES	No. CÉDULA	TEMA
DE LA CRUZ MEREJILDO MARÍA	0901390443	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "CARLOS ESPINOSA LARREA", DEL CANTÓN 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 y Educación 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


MSc. Alfredo Bastidas Torres.

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a mi familia, amigos y estudiantes; y a quienes ejercen la docencia educativa como un reto que posibilite la construcción al desarrollo del pensamiento lógico, crítico y creativo; para alcanzar una educación de calidad, con valores en beneficio de la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Al culminar mis estudios de Magister en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, me permito dejar constancia de mis sinceros agradecimientos al Rey Celestial por darme sabiduría y haber iluminado mis pensamientos para escoger este tema, que permitirá la reflexión de los docentes, en la aplicación de sus prácticas pedagógicas.

De igual forma, a la Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Instituto de Pos-Grado y Educación Continua, a sus directivos y a los excelentes catedráticos, por haberme acogido como estudiante, en esta prestigiosa universidad.

Así mismo al director, personal docente, docente y padres de familia del Centro de Educación Básica “Carlos Espinosa Larrea”, por las facilidades brindadas para realizar la investigación, cuyos resultados están a vuestra consideración.

Además quiero dejar constancia del más profundo agradecimiento a mi asesor Mgs. Alfredo Bastidas Torres, por su dirección y asesoramiento en la elaboración de nuestro proyecto de tesis y su desarrollo, que sin escatimar esfuerzo alguno, orientó y dirigió mi trabajo de investigación con dedicación y responsabilidad.

A mi esposo por la comprensión que me brindara, al permitir que siga preparándome para ser gestora de cambios y entregar un mejor aprendizaje a los estudiantes, interactuando experiencias con otros docentes; a mis tres preciosos hijos, quienes colaboraron con su valioso apoyo durante el tiempo de estudio.

ÍNDICE GENERAL

CARATULA	i
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL ASESOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE CUADROS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN EN ESPAÑOL DE LA TESIS	xi
RESUMEN EN INGLÉS DE LA TESIS	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	5
EL PROBLEMA	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
Ubicación del problema en un contexto	5
Situación conflicto que debe señalar	6
Causas del problema, Consecuencias	7
Delimitación del Problema	9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA O FORMULACIÓN	9
Evaluación del problema	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	12
CAPÍTULO II	16
MARCO TEÓRICO	16
ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	16
FUNDAMENTO TEÓRICO	19
ÁMBITO 1: GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DOCENTE	33
1.1. Característica: Antecedentes Profesionales	34
1.2 Característica: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	34
1.3 Característica: Capacidades pedagógicas	35

1.4 Característica: Emocionalidad.	36
ÁMBITO 2: GESTIÓN DE CURRÍCULO.	37
2.1. Característica: Planeación.	37
2.2. Característica: Encuadre.....	37
2.3. Característica: Tecnología educativa.	38
2.4. Característica: Educación y Práctica de valores.	39
ÁMBITO 3: PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.....	39
3.1. Característica: Organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante.....	40
3.3. Característica: Facilitación del aprendizaje.....	41
3.4. Característica: Evaluación.	41
3.5. Característica: Retroalimentación de los estudiantes.....	42
ÁMBITO 4: GESTIÓN VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD.....	43
4.1. Característica: Relación entre docentes y directivos.	43
4.2. Característica: Relación entre docentes y sus semejantes.	43
4.3. Característica: Relación entre docentes y estudiantes.....	44
4.4. Característica: Relación entre estudiantes, docentes y padres de familia. ..	44
FUNDAMENTO LEGAL.....	62
PREGUNTAS RELACIONADAS CON LA INVESTIGACIÓN COMO POSIBLES RESPUESTAS AL PROBLEMA.....	65
VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	66
Encuestas.....	69
Cuestionarios de encuestas.....	69
Planificación.....	69
DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	70
CAPÍTULO III	75
METODOLOGÍA.....	75
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	75
Modalidad de la Investigación.....	76
Evaluación basada en las capacidades frente a aquella basada en el rendimiento.....	77
Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme.....	77
Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas.....	78

Tipo de Investigación.....	81
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	84
POBLACIÓN.....	84
INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	90
GUÍAS DE ENTREVISTA	92
CUESTIONARIOS DE ENCUESTAS.....	92
PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	93
CAPÍTULO IV	94
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	94
INVESTIGACIÓN PRÁCTICA.....	94
NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	95
MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.	96
TABULACIÓN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES.....	97
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	162
CAPITULO V	169
ESTABLECIMIENTO DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	169
CONCLUSIONES.....	169
RECOMENDACIONES.....	170
BIBLIOGRAFÍA.....	175
ANEXOS	178
VALIDACIÓN DE PREGUNTAS POR LA MSc. JOSÉ DIONEL ALBÁN SÁNCHEZ	179
OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS.....	180
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	181
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	182
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES.....	183
PREGUNTAS E INDICADORES VALIDADAS.....	184
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN	195
VALIDACIÓN DE PREGUNTAS POR LA MSc. NORMA LUNA ESTRELLA DE CASTILLO	199
OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS.....	200
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	201

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	202
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES.....	203
PREGUNTAS E INDICADORES VALIDADAS.....	204
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN	215
VALIDACIÓN DE PREGUNTAS POR LA MSc. RITA SILVA ZOLA DE GARCÉS	219
OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS.....	220
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	221
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	222
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES.....	223
PREGUNTAS E INDICADORES VALIDADAS.....	224
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN	235
MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	239
PLANO DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA”	250
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	251
GUÍA DE ENTREVISTA.....	253
CUESTIONARIOS DE ENCUESTAS EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR EL EVALUADOR	256
EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR EL ESTUDIANTE	264
EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR EL PADRE DE FAMILIA	268
CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REVISIÓN Y ORTOGRAFÍA.....	279

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1. OPERACIONALIZACIÓN DE FUNCIÓN, ÁMBITOS, ESTÁNDARES E INDICADORES.....	46
Cuadro N° 2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DOCENTE, ESTÁNDAR: CAPACIDAD PEDAGÓGICA E INDICADORES.....	47
Cuadro N° 3. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DOCENTE, ESTÁNDAR: MÉRITOS E INDICADORES.....	48
Cuadro N° 4. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DOCENTE, ESTÁNDAR: EMOCIONALIDAD E INDICADORES.....	49
Cuadro N° 5. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE CURRÍCULO, ESTÁNDAR: PLANEACIÓN E INDICADORES.....	50
Cuadro N° 6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE CURRÍCULO, ESTÁNDAR: ENCUADRE E INDICADORES.....	51
Cuadro N° 7. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE CURRÍCULO, ESTÁNDAR: TECNOLOGÍA EDUCATIVA E INDICADORES.....	52
Cuadro N° 8. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE, ESTÁNDAR: ORGANIZACIÓN DEL CONTENIDO EN FUNCIÓN DEL APRENDIZAJE DEL ESTUDIANTE E INDICADORES.....	53
Cuadro N° 9. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE, ESTÁNDAR: CREACIÓN DE UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES E INDICADORES.....	54
Cuadro N° 10. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE, ESTÁNDAR: FACILITACIÓN DEL APRENDIZAJE E INDICADORES.....	55
Cuadro N° 11. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE, ESTÁNDAR: EVALUACIÓN E INDICADORES.....	56
Cuadro N° 12. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE, ESTÁNDAR: RETROALIMENTACIÓN DE LOS ESTUDIANTES E INDICADORES.....	57
Cuadro N° 13. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE VINCULACIÓN SOCIAL, ESTÁNDAR: RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y DIRECTIVOS E INDICADORES.....	58
Cuadro N° 14. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE VINCULACIÓN SOCIAL, ESTÁNDAR: RELACIÓN ENTRE EL DOCENTE Y SUS SEMEJANTES E INDICADORES.....	59
Cuadro N° 15. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE VINCULACIÓN SOCIAL, ESTÁNDAR: RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y ESTUDIANTES E INDICADORES.....	60
Cuadro N° 16. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE VINCULACIÓN SOCIAL, ESTÁNDAR: RELACIÓN ENTRE DOCENTES, ESTUDIANTES Y PADRES DE FAMILIA E INDICADORES.....	61
Cuadro N° 17. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.....	68
Cuadro N° 18. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.....	69
Cuadro N° 19. POBLACION.....	84
Cuadro N° 20. CUADRO DE INFORMANTES.....	88

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1.- Desempeño Docente.....	28
GRÁFICO 2.- Funciones y Ámbitos de Análisis.....	33
GRÁFICO 3.- Variables de la Investigación.....	67
GRÁFICO 4. POBLACIÓN - MUESTRA.....	88
GRÁFICO 5. INFORMANTES.....	89
GRAFICO 6. POBLACION-MUESTRA.....	89

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
Programa de Maestría en Planificación, Evaluación y Acreditación de
la Educación Superior

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO
DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA”,
DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA,
PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

AUTOR: DE LA CRUZ MEREJILDO MARÍA
ASESOR: BASTIDAS TORRES ALFREDO
FECHA: OCTUBRE DEL 2011

Esta Tesis de Grado, tiene como propósito fundamental, diseñar un plan con metas alcanzables de mejoramiento para los docentes y lograr que los educandos se caractericen, no solo con un alto nivel de generalización en el uso de destrezas y conocimientos, sino en la permanencia de lo aprendido, porque en la actualidad es más importante “Pensar que Saber” y así llegar a sentir la alegría de observar en cada estudiante a un ser humano nuevo, libre y con la certeza que será el constructor de su propio destino.

El tema que se investiga es importante porque todos sabemos que la “Evaluación y la Calidad de la Educación” han experimentado una evolución significativa y relevante en la investigación educativa, convirtiéndose en objetivo fundamental y prioritario para lograr altos estándares de calidad en la educación en beneficio de la sociedad; además se conoce que en la actualidad es un problema multidimensional que rebasa lo personal, lo profesional y lo educativo, también engloban fines, objetivos, criterios, teorías y modelos de todos los componentes que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La investigación se refiere a un estudio de campo, las técnicas e instrumentos a emplear permitirán recolectar los datos de interés en forma directa, válida y confiable a través de entrevistas, guía de entrevistas, encuestas, cuestionarios de encuestas, efectuando una evaluación que refleje su acción educativa, razón suficiente para poder diseñar una propuesta con objetivos, metas y destrezas con criterios de desempeño para obtener cambios en su labor educativa.

Tiene gran importancia la investigación, porque busca mejorar la calidad del trabajo de los docentes, fortalecer su currículo, que el docente piense en su actualización y reflexione sobre su desempeño académico; siendo los beneficiados directos los docentes y los estudiantes de la comunidad educativa “Carlos Espinosa Larrea”, del cantón Salinas, provincia de Santa Elena.

Calidad

Indicadores

Mejoras

UNIVERSITY OF GUAYAQUIL
FACULTY OF PHILOSOPHY, LETTERS AND SCIENCE EDUCATION
INSTITUTE OF POSTGRADUATE AND CONTINUING EDUCATION
MASTER PLANNING, EVALUATION AND ACCREDITATION OF
HIGHER EDUCATION

PERFORMANCE EVALUATION OF TEACHERS GENERAL EDUCATION
CENTER BASIC "CARLOS ESPINOSA LARREA" THE CANTON
SALINAS, PROVINCE OF SANTA ELENA. PROPOSAL:
DESIGN OF AN IMPROVEMENT PLAN.

AUTHOR: MARIA DE LA CRUZ MEREJILDO

ADVISORY: ALFREDO TORRES BASTIDAS

DATE: OCTOBER 2011

This thesis, fundamental aims, design a plan with achievable goals for improvement for teachers and learners make are characterized not only with a high level of generalization in the use of skills and knowledge, but in the permanence of I learned, because today is more important "Thinking to Know" and thus come to feel the joy of looking at each student to a new human being, free and secure in the knowledge that will be the builder of his own destiny.

The issue under investigation is important because we all know that the "Assessment and Quality of Education" have experienced a significant and relevant developments in educational research, making fundamental and priority goal for achieving high quality standards in education for the benefit of society, also known at present is a multidimensional problem that goes beyond the personal, professional and educational, it also encompasses goals, objectives, approaches, theories and models of all components involved in the teaching-learning process .

The investigation concerns a field study, the techniques and instruments used to collect data allow a direct interest, valid and reliable means of interviews, interview guides, surveys, questionnaires, surveys, making an assessment that reflects their educational action, reason enough to design a proposal with objectives, goals and skills with performance criteria for changes in their educational work.

Research is of great importance because it seeks to improve the quality of teachers' work, strengthen the curriculum, the teacher think about your update and reflect on their academic performance, being the direct beneficiaries of teachers and students of the educational community "Carlos Larrea Espinosa", the Canton Salinas, Santa Elena.

quality

indicators

improvements

INTRODUCCIÓN

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

En efecto, Ecuador ha avanzado en la instalación de sistemas de evaluación, más allá de los tradicionales mecanismos instrumentados por la supervisión o la inspección escolar, es lo que la docencia ha venido cumpliendo frente a la enseñanza aprendizaje.

El contar con un sistema de evaluación del desempeño docente congruente con un modelo de educación centrada en el aprendizaje reviste vital importancia, en tanto que a través de él se podrá obtener información sobre el impacto real que la actividad docente tiene sobre el logro de los resultados de aprendizaje de cada una de las diversas asignaturas que constituyen los programas educativos.

Hay que destacar que el éxito organizacional es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy demanda mucho más de lo que es competencia técnica, además requiere un sofisticado tipo de destreza social como eficacia, eficiencia y efectividad, también se debe capacitar a los profesionales en educación para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos.

Al empezar a evaluar el desempeño de los docentes, se tiene que definir claramente en este proceso ¿Cuál es el objetivo de la evaluación?, es decir, ¿Cuáles son los indicadores? (aspectos, conductas) que

proporcionarán la información necesaria para saber si el docente, en este caso, está cumpliendo adecuadamente con su función.

Sin embargo, un punto en el que no hay discusión es el hecho de que una docencia adecuada deriva en el aprendizaje de los estudiantes; así pues la pregunta que debiera guiar la evaluación de la docencia es ¿Qué acciones y actitudes del docente están favoreciendo el aprendizaje? Y en la medida que sea respondida se podrá mejorar efectivamente el desempeño docente, sin perder de vista que cada asignatura, cada grupo y cada alumno tienen requerimientos especiales.

Wilson (2002), “El desempeño docente está determinado a partir de lo que sabe y lo que puede hacer el docente, la manera ¿Cómo actúa o se desempeña?, los resultados de su actuación y aún cuando se sabe que en la realidad es un problema multidimensional que rebasa lo personal, lo profesional y lo educativo”

Por consiguiente es importante conocer como el docente aborda su práctica y qué limitaciones tiene en relación con ella.

Existen muchos elementos que ayudarán a determinar el desempeño docente: Los métodos, las técnicas, las estrategias, la interrelación con los estudiantes, los mismos que debo incluirlos en un instrumento de recogida de datos para poderlos explorar, identificar y describirlos para tener la posibilidad de contextualizar el problema y hacer propuestas concretas.

Con esta factibilidad, el presente trabajo tiene como propósito inicial elegir un instrumento que contenga todos aquellos elementos que determinan un buen desempeño y posteriormente evaluar el desempeño de los docentes del Centro de Educación General Básica “Carlos

Espinosa Larrea” del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, con la finalidad de:

- Plantear un sistema, que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, para que ellos se sientan estimulados, traten de alcanzarlos, alentados en mejorar sus conocimientos, sus capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, al contexto educacional y sus aspiraciones en todas las esferas de su vida.
- Mejorar su diseño de enseñanza aprendizaje, actualizar sus conocimientos, su labor diaria como gestor de aprendizajes, la orientación y guía de los niños, niñas adolescentes, y además la buena relación que debe tener con sus compañeros con el rol de docente.
- Colaborar con los proyectos educativos que se realicen para el progreso de la misión pedagógica de la institución.
- Favorecer a los niños, niñas y adolescentes con un desempeño caracterizado no solo por un alto nivel de generalización en el uso de las destrezas y conocimientos sino por la permanencia de lo aprendido porque en los actuales momentos es más importante “pensar que saber” y así sentir la alegría de observar en cada educando a un ser humano nuevo, libre y con la certeza de que será el constructor de su propio destino.
- Tomar al Centro de Educación General Básica No 5 Carlos Espinosa Larrea, ubicada en la ciudadela Italiana, entre Brazil 55 y Venezuela y Chile 19, del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, como objeto de la investigación con la finalidad de contribuir con ella, con relación al Desempeño Académico Docente.

IMAGEN 1. C.E.G.B. N° 5 CARLOS ESPINOSA LARREA (EXTERIOR).



CAPITULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del problema en un contexto

La docencia, es considerada por muchos, como la unidad de producción de la institución educativa, juega un papel fundamental en el logro de la calidad y la excelencia académica, o en otras palabras, que la calidad del desempeño profesional del docente depende del éxito o fracaso de todo sistema educativo.

El Ministerio de Educación a través de las direcciones provinciales, de igual forma, realiza procesos de monitoreo y evaluación periódica para garantizar que las concepciones educativas se concreten en el cumplimiento del perfil de salida del estudiantado al concluir la Educación General Básica, consolidando un sistema que desarrolle ciudadanos con alta formación humana, científica y cultural.

La docencia en educación básica, al igual que la educación en general, pasa en los últimos tiempos por un conjunto de transformaciones continuas que nacen del interés por la calidad de la educación propia de instancias tales como la sociedad, los gobiernos, los estudiantes y la propia institución, en este Centro de Educación, también a través de la sociedad, padres de familia, estudiantes, y docentes, se plantea una mejora en la calidad académica, motivo por el cual se implementará en la institución, un modelo de evaluación del desempeño de los docentes, con

el único propósito de medir la calidad profesional de los maestros y maestras, para poder estructurar y ejecutar un plan de mejoras que ayude a impulsar a esta institución educativa hacia la excelencia académica.

Situación conflicto que debe señalar

Identificado la situación problemática, se formula el siguiente problema general:

La falencia en el rendimiento escolar, la poca vinculación social, la escasa capacitación de los docentes y la carencia de un espacio adecuado, equipado y de personal especializado en la investigación del Centro de Educación General Básica, “Carlos Espinosa Larrea”, del cantón Salinas, Provincia de Santa Elena ha originado el bajo nivel de eficiencia académica, usuarios internos y externos descontentos; y bajo nivel de calidad, lo que ha creado la preocupación de evaluarlos para conocer la calidad de su desempeño, dentro del proceso enseñanza-aprendizaje con la finalidad de entregar un aporte significativo al incremento progresivo de la calidad de la educación.

- ¿Cuáles son las escalas de calidad del desempeño de los docentes del Centro de Educación General Básica Carlos Espinosa Larrea?

En la formulación del problema general, se plantean problemas específicos, los cuales tienen base en el sistema de rendición de cuentas basados en resultados en orden a la creación de un proceso de mejora efectiva dentro de las instituciones. A continuación, se indica dos preguntas específicas entorno a la problemática:

- a) ¿Cuáles son los indicadores del desempeño de los docentes para evaluar la calidad docente del Centro de Educación General Básica Carlos Espinosa Larrea?
- b) ¿Qué estrategias pueden contribuir a mejorar la capacidad del desempeño de los docentes en el Centro de Educación General Básica Carlos Espinosa Larrea?

La evaluación interna constituye el punto de partida de la evaluación externa, proporcionando una base para comprender de modo específico al establecimiento escolar. Por su parte, el rendimiento de cuentas o presentación de resultados, debe ser un proceso recíproco que permita satisfacer las expectativas de los usuarios de la información.

Los docentes del Centro de Educación General Básica “Carlos Espinosa Larrea”, fueron evaluados en el mes de mayo del 2009 con métodos y técnicas adecuadas, que dio a conocer su nivel y calidad de desempeño, por lo tanto necesitan de un plan de mejoras para robustecer su capacidad profesional, su desempeño académico, su actualización de conocimientos, su capacitación para lograr la calidad y la excelencia académica, porque de esto depende el éxito o fracaso de la institución educativa.

Causas del problema, Consecuencias

Las **CAUSAS** que he observado en la institución educativa “Carlos Espinosa Larrea” son las siguientes:

- ✓ Inadecuado método en el sistema de enseñanza.
- ✓ Docentes con vacíos en la formación profesional.
- ✓ Carencia de las competencias para el desempeño docente relacionados con la sociabilidad pedagógica y metodológica.

- ✓ Docentes sin vocación, amor y pertinencia en las labores educativas.
- ✓ Escasa capacitación de los docentes por falta de recursos económicos.
- ✓ Falta de planificación, enriquecimiento y retroalimentación en su actividad diaria.
- ✓ Docentes que no son capaces de autoevaluarse permanentemente su desempeño.
- ✓ Falta de metodología, de un espacio adecuado, equipado y personal especializado en el tema de la investigación.
- ✓ Escasa vinculación de la institución en actividades socioeconómicas con la colectividad.
- ✓ Falta de información de los diferentes aspectos que realiza la institución.
- ✓ Ausencia de las competencias para el refuerzo de habilidades y destrezas básicas de los estudiantes.
- ✓ Negligencia en algunos docentes en el cumplimiento de los documentos académicos requeridos.
- ✓ Carencia de reflexión, autoevaluación, motivación y actitudes de los docentes hacia el trabajo.
- ✓ Escaso carácter desarrollador del docente para lograr perfeccionar su trabajo futuro.

Las **CONSECUENCIAS** que han originado las causas son las siguientes:

- ✓ Bajo nivel de calidad en el trabajo.
- ✓ Bajo nivel de eficiencia académica.
- ✓ Usuarios un poco insatisfechos.
- ✓ Decreciente nivel en su autoestima.
- ✓ Evidencia que el docente no conoce las competencias relacionadas con la sociabilidad pedagógica y metodológica.

- ✓ Desconocimiento de las competencias para el refuerzo de habilidades y destrezas básicas.
- ✓ Impericia individual o en equipo relacionado con la investigación.
- ✓ Exclusión de ciertos docentes en la cooperación de la elaboración de proyectos educativos en la institución.

Delimitación del Problema

Se conoce que la docencia juega un papel fundamental en el logro de la calidad y la excelencia académica o la calidad del desempeño profesional del docente dependiendo del fracaso o éxito de todo sistema educativo.

Siendo uno de los objetivos de la educación, la evaluación del desempeño docente, es prioritario desarrollar una metodología propia para tal fin, sin olvidar que la evaluación docente, debe ser considerada como una de las principales políticas del sistema educativo.

Las metas que se deben lograr son: Implementación de un instrumento de evaluación del desempeño académico docente, elaboración de una metodología de encuestas que permita evaluar el desempeño docente en el aula dentro de un proceso participativo y permanente en el Centro de Educación General Básica “Carlos Espinosa Larrea” del cantón Salinas, provincia de Santa Elena.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA O FORMULACIÓN

Los docentes de la institución educativa “Carlos Espinosa Larrea” del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, no han sido evaluados con métodos y técnicas adecuadas, por lo tanto no se conoce su nivel de

desempeño, necesitando ser evaluado para diseñar y aplicar un Plan de Mejoras.

La docencia en educación básica, al igual que la educación en general, pasa en los últimos tiempos por un conjunto de transformaciones continuas que nacen del interés por la calidad de la educación propia de instancias tales como la sociedad, los gobiernos, los estudiantes y la propia institución, por consiguiente la institución “Carlos Espinosa Larrea” se plantea una mejora en la calidad académica y docente.

Evaluación del problema

El problema de la institución educativa “Carlos Espinosa Larrea” es delimitado porque será aplicado a los docentes de la institución con respecto al desempeño académico y profesional.

También es evidente porque describe de manera clara las causas del problema de estudio y las consecuencias que se originan con el propósito de lograr alcanzar su solución.

Sin lugar a duda será de gran importancia para la institución educativa porque se diseñará modelos evaluativos con criterio integral para el desarrollo de los procesos de formación y mejoramiento profesional.

Se aplicará dentro del contexto social educativo Carlos Espinosa Larrea, en el cantón Salinas, provincia de Santa Elena.

Estoy plenamente segura que es factible el problema de estudio porque existe la metodología apropiada para evaluar el desempeño de los docentes y de igual manera se puede acceder a los datos requeridos en este proceso de evaluación.

Se plantea en la tesis, de que al aplicar un plan de mejoras, se obtenga docentes capaces de crear espacios adecuados para la enseñanza-aprendizaje, profesionales idóneos, que aportarán con gran responsabilidad y ética profesional al desarrollo institucional.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar el Desempeño de los docentes, del Centro de Educación General Básica Carlos Espinosa Larrea, para identificar fortalezas y debilidades en la institución y generar el diseño de un plan de mejoras.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar el desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica Carlos Espinosa Larrea y diagnosticar la calidad de la institución educativa para diseñar líneas de acción.
- Delimitar las causas que impiden el avance de la institución.
- Planificar, dirigir y coordinar el proceso de información sobre evaluación.
- Evaluar el avance del desempeño de los docentes del Centro de Educación General Básica “Carlos Espinosa Larrea”
- Analizar el desempeño pedagógica-profesional del docente y determinar el grado de vinculación con la comunidad.
- Capacitar a los docentes en trabajo en equipo y grupos cooperativos.
- Diseñar un plan de mejoras que lleve a la institución a ubicarse dentro de los primeros sitaliales en la aplicación de estándares de calidad.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de enfocarse en mantener e incrementar la calidad de sus docentes.

De esta forma, resulta fundamental atender constantemente los sistemas de formación inicial y permanente para los docentes. Pero no sólo eso, también es necesario lograr que la profesión docente sea una actividad atractiva para las jóvenes generaciones, para así poder contar con los mejores candidatos; conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos docentes permanezcan en ella hasta su jubilación y consideren la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión. Por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en los años que estén en la docencia. Además de generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos.

La presente investigación plantea una mirada particular sobre cómo organizan el sistema educativo interno en la institución y de evaluación del desempeño docente, con la finalidad de ayudar a la reflexión de lo que se hace y a la toma de decisiones en su labor educativa.

La evaluación del desempeño de los docentes, según la manera de planificarla y ejecutarla, puede ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para sus aprendizajes en particular. Evidentemente, si los docentes sienten que se pone en peligro

su supervivencia laboral y profesional, tenderán a comportarse y actuar de forma tal que le garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la riqueza de los procesos que ellos comparten. Una actuación no comprendida y sin embargo asumida, por la presión de una evaluación de su desempeño, no supondrá mejoras en la calidad de la enseñanza, sino trabajo externalista o de fachada, pudiéndose potenciar acciones indeseadas y distorsionadores para una educación de alta calidad.

Ahora bien, aquí estamos en presencia de un dilema de carácter ético: por un lado, el derecho de los docentes a su privacidad y, por otro, el derecho público a saber; o sea, el problema está en cómo compaginar la preservación de la privacidad del docente y la convivencia de lo que los estudiantes sean informados sobre algo que les atañe tan directamente como es la acción docente de la que son parte esencial, no solo como un derecho legítimo, sino, y sobre todo, como la única posibilidad de poder participar racionalmente en el análisis conjunto de las situaciones de la enseñanza aprendizaje que tienen lugar en las aulas.

Se sugiere la pertinencia de dirigir la mirada hacia los docentes del nivel básico con la intención de conocer cómo realiza su acción pedagógica, para ello se hace necesario adentrarse en, si su práctica es buena o mala, no solo para la emisión de un juicio valorativo sino que, además, en ese proceso el docente pueda verse beneficiado con una retroalimentación hacia su actividad pedagógica y, en esa misma línea, las decisiones que de ahí emanen se reorienten para la actualización, capacitación y formación permanente de los docentes de acuerdo a las necesidades detectadas en la formación; resultado de esta evaluación.

En estos tiempos, es habitual y forzoso hablar de calidad. El término se aplica a todos los ámbitos de la vida como expresión de afán

de mejora que tiene que presidir toda actividad humana y, sin embargo, se trata de un concepto sumamente confuso y subjetivo. No digamos si lo unimos a otro tan complejo como es <<educación>>. Bien es cierto que, en principio, la calidad solo puede provocar aceptación pero nadie se atreverá a decir que desea una educación sin calidad, pero, como se ha reiterado hasta la saciedad, la cuestión no está en el principio sino en el significado que se otorgue al concepto. En otras palabras, al demandar calidad en educación, como en cualquier otro servicio, no se sabe exactamente a qué nos referimos, sino se especifica el significado al que hacemos referencia.

La tesis tiene como objetivo exponer fundamentos teóricos y metodológicos que tienen relación con la actualización y fortalecimiento en la educación básica, con los cuales: el directivo, los docentes, los estudiantes se beneficiarán porque tendrán un referente importante para poder planificar, aplicar, evaluar y retroalimentar los aprendizajes.

Además tiene gran importancia esta investigación porque pretende mejorar la calidad del trabajo y desempeño académico, contribuir a la permanente actualización de conocimientos y a la capacitación pedagógica, retomar los procesos académicos, promover la cultura de la evaluación como una interacción entre los que ejercen su trabajo con responsabilidad, determinar el grado de participación y compromiso de los docentes con el desarrollo de la institución, promover el desarrollo de actividades en vinculación con la colectividad, utilizando un plan de mejoras que permitan el acceso a la comprensión de todo tipo de aprendizaje, además propicia el manejo de las funciones abstractas de pensamiento para buscar solvencia en el desempeño de los docentes y lograr que los estudiantes obtengan valores propios de integración y participación social, el amor al estudio, la solidaridad, el respeto a las diferencias, la inclusión, el aprecio por las culturas que son los aspectos

esenciales para la formación integral de los niños, niñas y adolescentes de la institución, es decir, gozar de una educación de calidad con calidez.

Considero también que para la institución educativa investigada, el problema de estudio será relevante y factible de efectuarlo porque se cuenta con el apoyo decidido del director y del personal docente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse.

Fuchs (1997), expone que: “El uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”. (pag. 23)

Para Dessler (1996), “Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes”. (pag. 102)

Mondy y Noé, (1997), “Que la Evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones”. (pag. 54)

Tyler (1999) define: “La Evaluación de Desempeño de los docentes como el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. (pag. 40)

Cronbach (1999), la define como: “La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin. (pag. 51)

Algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación marcada por:

Cronbach (1999), “Como algo intrínsecamente propio de la misma”: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.” (pag 67)

Postic (1992), dice que “El fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es emitir un juicio, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada”. (pag 234)

Bretel (2008), “Es el proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente”. (pag. 98)

Dillon-Peterson (1981), "Es un proceso diseñado para fomentar un desarrollo personal y profesional de los individuos dentro de un clima organizativo respetuoso, de apoyo y positivo que tiene como último fin mejorar el aprendizaje de los alumnos y una continua y responsable renovación para los educadores y las escuelas" (pag. 13)

Marklund y Eklund (1976), "Formación profesional, recurrente y complementaria, que sigue a la formación de base, cuyo objetivo es mantener y completar los conocimientos teóricos y prácticos que necesita el profesor para asumir sus funciones actuales o adaptarse a los nuevos cambios". (pag. 67)

Valdés (2000),

“La Evaluación del Desempeño de los docentes 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 laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”. (pag. 43)

“La Evaluación del Desempeño de los Docentes se concibe como un proceso sistemático y permanente de obtención de datos válidos y fiables, que permiten valorar la actuación docente en las dimensiones de gestión del currículum, de la vinculación social y de desarrollo personal y profesional, para la toma de decisiones orientadas tanto al perfeccionamiento y desarrollo profesional docente como al mejoramiento del servicio educativo, que impacte en más y mejores aprendizajes de los estudiantes.

En Ecuador el tema de evaluación se sustenta en las políticas educativas y temporalmente, diríamos que sus orígenes se remontan a los años 90 con fines meramente económicos.

La evaluación educativa poco a poco ha ganado espacio en las instituciones educativas; a través del llamado programa de compensación salarial de acuerdo al programa de carrera magisterial, aunque dicho programa se quedaba en una evaluación de tipo sumativa.

FUNDAMENTO TEÓRICO

En el Ecuador la evaluación del desempeño de los docentes de modo sistematizado e institucionalizado es un campo de investigación relativamente nuevo.

A lo largo del tiempo los conceptos de evaluación y calidad de la educación han experimentado una evolución significativa y relevante en la investigación educativa. Estos objetos se han convertido en un objetivo fundamental y prioritario para lograr altos estándares de calidad de la educación en beneficio de la sociedad. La educación y la evaluación engloban, por lo tanto, fines, objetivos, criterios, teorías y modelos de todos los componentes que participan en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Para Mondy y Noé (1997), la Evaluación del Desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios: “Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación”. (pag. 238)

Valdés (2000)

“El Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicar cómo maniobrar para facilitar el cambio”. (pag. 31)

Knox (1977, en Valdés, 2000)

“Sostiene que una vez que los individuos 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 lugar el crecimiento profesional del educador. Así mismo, es importante tener presente que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada”. “Permitir el tratamiento de los educadores como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración”. (pag. 98 - 99)

Darling-Hammond (1986 en Valdés, 2000)

“La literatura sobre las escuelas eficaces nos proporcionan una idea de lo que es posible. Esta ha descubierto que una dirección escolar en la que participan los educadores, que esté basada en la planificación realizada en colaboración, en la solución de problemas de una forma colegiada, y en el intercambio intelectual permanente puede producir enormes beneficios en términos del aprendizaje de los estudiantes y del grado de satisfacción del educador y su consiguiente retención. Aunque los educadores en estos contextos pueden o no estar implicados en la revisión del trabajo de sus colegas para propósitos de evaluación formal, no dejan de poner en práctica una forma de evaluación cuando identifican problemas, se observan unos a otros, comparten ideas, y se preguntan: ¿Cómo lo estamos haciendo?“. Por medio de una definición más específica de los estándares y las competencias para las diferentes etapas y niveles de la profesión se puede efectivamente apuntar el desarrollo profesional a la necesidad”. (pag. 65)

La evidencia muestra que el desarrollo más efectivo es el que surge efectivamente de la observación mediada y del trabajo con docentes exitosos, que es una de las formas menos costosas de desarrollo profesional continuo.

Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales.

Fuchs (1997), "La evaluación de desempeño es el eje del proceso de Mejoramiento Organizacional por lo que debe caracterizarse por ello al momento de construirla". (pag. 78)

Es importante la evaluación de los docentes porque el potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades.

Knox (1977), "Una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo". (pag. 20)

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 lugar el crecimiento profesional del docente.

Para Brock (1981), existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del docente:

- Factores contextuales: Clima organizativo, recursos, liderazgo.

- Factores relativos a procedimientos: Instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación.
- Factores relativos al docente: Motivación, eficacia, relevancia". (pag. 31)

Stiggins y Duke (1988), A través de la realización de un conjunto de estudios de casos, identificaron las siguientes características del docente que parecían tener relación con el desarrollo profesional: (pag. 64)

- Fuertes expectativas profesionales.
- Una orientación positiva hacia los riesgos.
- Actitud abierta hacia los cambios.
- Deseo de experimentar en clases.
- Actitud abierta ante la crítica.
- Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Conocimientos sólidos de su área de especialización.
- Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación de los docentes.

Estos mismos autores plantearon que las características clave de evaluador, para asegurar el crecimiento profesional de los docentes son:

- Credibilidad como fuente de información.
- Tener una relación de cooperación con el docente.
- Confianza.
- Capacidad para expresarse de un modo no amenazador.
- Paciencia.
- Flexibilidad.
- Fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Capacidad para crear sugerencias.
- Familiaridad con los estudiantes del docente.

- Experiencia pedagógica.
- Sugerencias útiles.

Los autores antes referidos identificaron como importantes dos conjuntos de características de los sistemas de evaluación.

“Características de los procedimientos de evaluación y características de la retroalimentación para los docentes”.

Entre las 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 docentes con respecto al crecimiento profesional que habían experimentado, se incluye a las siguientes:

- Claridad de los estándares de rendimiento.
- Grado de consciencia del docente con respecto a estos estándares.
- Grado en que el docente considera adecuados los estándares de rendimiento para su clase.
- Uso de observaciones de clases.
- Evaluación de los datos sobre el rendimiento académico de los estudiantes.

En el estudio de casos realizado por estos autores, se identificaron nueve características de la retroalimentación para los docentes que tenían correlación con la calidad y el impacto percibidos de la evaluación.

Estas son:

- Calidad de las ideas sobre la mejora.
- Profundidad de la información.
- Especificidad de la información.

- Resumen de la información.
- 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.
- Frecuencia de la retroalimentación formal.

En cuanto a los mecanismos para su realización, de acuerdo a García (2008)

“Los cuestionarios de evaluación docente surgen en los Estados Unidos en la década de los veinte y se popularizan en los setenta, mientras que en México se empiezan a utilizar en los noventa, como mecanismos de control, de retroalimentación o de toma de decisiones en cuanto a contrato o despido”. (pag. 78)

Ahora bien, sobre el estado que guardan los sistemas de evaluación docente en México. Indica:

Que hacen referencia a una serie de características, que deben tenerse en cuenta, como las siguientes:

1. Precisar qué tipo de información se va a obtener.
2. Determinar qué se va a hacer con la información obtenida.
3. Garantizar anonimato o confidencialidad.
4. Obtener información a nivel micro para mejorar la práctica docente.
5. Lograr información a nivel macro para la toma de decisiones administrativas.
6. Tener en cuenta los momentos en que se aplicarán los cuestionarios.

“Por su lado encontró que en instituciones mexicanas los sistemas de evaluación docente tienen las siguientes características:

1. Forman parte de la vida académica.
2. Son una condición para acceder a una compensación salarial.
3. Se persiguen objetivos orientados a dar retroalimentación, mejorar la calidad de la práctica docente, incidir en la planeación y buscar sensibilizar a los docentes”.

Abalde (2008), menciona “Que el mejoramiento de la calidad de la práctica docente en instituciones españolas tienen características de formación profesional” (pag 87)

Arias (1984) manifiesta que “Los cuestionarios de opinión de los estudiantes, aplicados mediante el esquema de censo o de muestra, normalmente al final del semestre comprenden algunas de las siguientes dimensiones:

1. Planeación o diseño instruccional.
2. Desarrollo.
3. Cobertura del programa
4. Formas de evaluación de los aprendizajes.
5. Dominio de la asignatura.
6. Manejo de técnicas didácticas.
7. Estilo de interacción docente - estudiante.
8. Asistencia y puntualidad.
9. Actualización docente.
10. Calidad del trabajo académico.
11. Impacto del papel del profesor en la formación del estudiante o en su aprendizaje.
12. Pasión por su trabajo.
13. Saber escuchar.
14. Disciplina.
15. Importancia o relevancia.
16. Trabajo en grupo.
17. Superación personal.
18. Compromiso.
19. Dinamismo en clase.

20. Preparación del tema de clase.
21. Motivación al estudiante.
22. Carácter y estilo interpersonal.
23. Enfoque a la profesión.
24. Claridad expositiva.

Bautista (2001) indica que “Si bien lo antes mencionado hace referencia a evaluación de la práctica docente orientada a lo que se denomina clase presencial, normalmente expositiva, también se ha trabajado en la elaboración de instrumentos orientados a evaluar asignaturas de laboratorio”. (pag. 81)

Luviano, 2008 considera que “Otras modalidades de evaluación del desempeño docente, además del uso de cuestionarios para obtener la opinión de los estudiantes, son la autoevaluación, la evaluación de pares académicos y la evaluación por parte de los superiores”. (pag. 60)

Rueda (2008), hace conocer que “Independientemente de la modalidad de evaluación, para el procesamiento de los resultados, que son accesibles para los directivos, docentes y, en algunos casos, para los estudiantes, se utilizan paquetes estadísticos que arrojan resultados meramente descriptivos” (pag. 45)

Arbesú, (2008) propone que un sistema de evaluación docente debe contemplar los siguientes principios: (pag. 53)

- a) El docente es una persona.
- b) La evaluación de la docencia forma parte integral del currículo.
- c) La docencia es una práctica social colectiva.
- d) La evaluación debe tener un enfoque formativo.
- e) Debe ser abordada científicamente.
- f) Existe una relación entre práctica, evaluación y formación docente.

- g) Existe la posibilidad de triangular información.
- h) Debe haber una aproximación multidimensional.
- i) Debe existir multiplicidad de instrumentos.
- j) Debe ser contextualizada.

García (2008,) por su parte dice que en torno a los sistemas de evaluación docente, plantea una serie de elementos a favor, destacando los siguientes:

1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.
2. Fomentar la democracia en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
3. Fomentar que el docente rinda cuentas de su quehacer docente.
4. Los resultados pueden ser útiles para mejorar la práctica docente.
5. Bajo costo como procesos de monitoreo.

“Por otro lado, plantea los siguientes puntos en contra”:

- 1) Limitaciones para determinar el logro del aprendizaje de los estudiantes.
- 2) Son un atentado contra la libertad de cátedra.
- 3) La opinión de los estudiantes puede deteriorar la calidad educativa.
- 4) Tiene limitaciones si los resultados sólo se emplean con fines sumativos.
- 5) Existe insuficiente cultura de evaluación y poca habilidad para diseñar cuestionarios y sistemas de evaluación.

Evaluar el desempeño de los docentes y del director, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes.

A continuación se muestra, los parámetros primordiales que se debe de considerar al evaluar el desempeño docente.

GRÁFICO 1.- Desempeño Docente



Fuente: Sistema Alternativo de evaluación del trabajo y desempeño académico del docente (2008)
Elaborado por: Dr. Wilmer Zambrano Aguilar

Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica, que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes y del director, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores, que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos de la comunidad:

a) El saber, que responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

b) El hacer, que responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?

El primer objeto de la evaluación corresponde al dominio de los saberes y el segundo al dominio de los haceres. Pero estos dos dominios se unen en el desempeño e involucran “el **ser del educador**”. El hacer que involucra “**el ser y el saber del educador**” es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo.

Como la evaluación de desempeño está diseñada para fomentar el “**aprender**” para el mejoramiento del docente o director, sabemos que el componente esencial del proceso de la evaluación de desempeño es el “Plan de Desarrollo Profesional”, que se elabora después que se han valorado los diferentes aspectos del desempeño, el mismo que contiene las acciones y compromisos para el cambio, las metas que se van a alcanzar en un tiempo determinado, evidenciando las debilidades para consolidar las fortalezas, que mejorarán los aspectos del desempeño profesional.

Bacharach (1989), indica que para evaluar el desempeño de los docentes hay seis procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación:

- A través de los logros alcanzados por los estudiantes.

- Por medio de instrumentos estandarizados que midan su desempeño.
- Por su habilidad docente.
- Según la opinión que manifiestan los estudiantes de los docentes.
- Por medio de la autoevaluación, de cada docente.
- En base al diagnóstico realizado por el director y otras autoridades docentes. (pág. 103)

Al evaluar a través de los logros alcanzados por el estudiante parece que es esta la mejor forma para evaluar el desempeño de los docentes. Aparentemente debe hacer una relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por sus estudiantes. Desafortunadamente no es así. El éxito o fracaso de un estudiante no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su docente, sino de una serie de factores, entre las cuales la variable docente es una más. Otras variables serían (Bacharach):

- 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. (pág. 112)

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

Evaluando a través de instrumentos estandarizados que miden la habilidad docente estos tienden a medir una serie de aspectos que se

creen que están relacionados con el desempeño de los docentes los cuales contemplan los siguientes rubros:

- Información general.
- Conocimiento de teoría pedagógica.
- Conocimiento sobre didáctica y técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación.
- Resolución de situación y problemas escolares
- Comprensión lectora³³. (pág. 143)

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

La evaluación del desempeño de los docentes 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 docentes 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 difundido argumentos en pro y en contra a los docentes, los que adversan esta forma de evaluación manifiestan:

- Que los estudiantes no están lo suficientemente capacitado para evaluar el desempeño de los docentes.

- Este tipo de evaluación tiende a crear competencia entre docentes.
- El estudiante siempre ha venido juzgando al docente.³⁴ (pág.181)

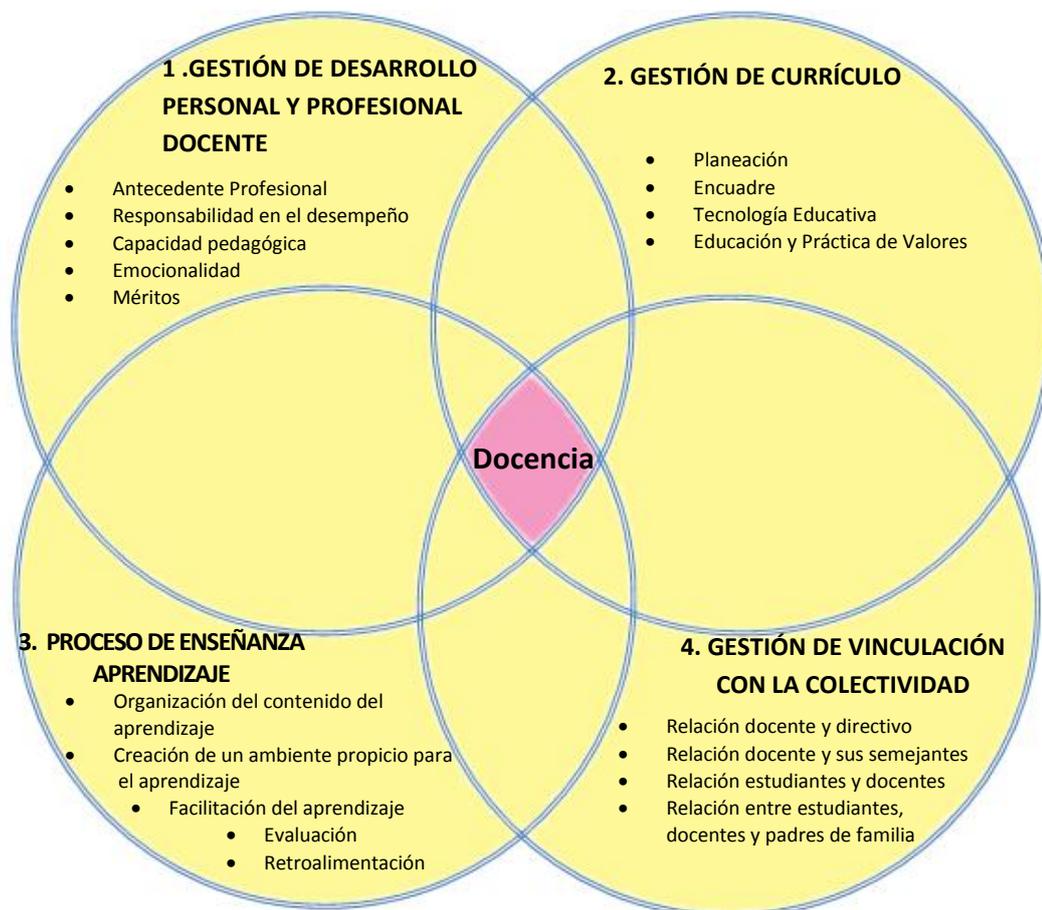
Para evaluar el desempeño de los docentes, generalmente el instrumento utilizado es un cuestionario de encuesta en el cual se recogen los hechos y opiniones de los alumnos sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del docente, se debe tomar en cuenta algunas precauciones en su aplicación³⁴:

- Los cuestionarios deben ser anónimos.
- Deben realizarse antes de la culminación del curso.
- Debe asegurarse a los estudiantes que los resultados no serán conocidos hasta después de finalizado el periodo lectivo.

Después de conocer las diferentes opiniones de personajes dedicados a la educación, quienes manifiestan las distintas maneras de cómo se puede obtener un mejor aprendizaje en los estudiantes, mejorar los procesos de orientar y guiar en la sala de clase y desarrollar destrezas como: Ser creativo, crítico, que aprenda a pensar y solucionar sus problemas, que sea organizado y planifique su formación para que pueda adaptarse a los cambios, que sea indagador y curioso. Son razones suficientes para proponer el desarrollo de: Ámbitos, Funciones, Estándares e Indicadores para evaluar el desempeño de los docentes en el Centro de Educación Básica “Carlos Espinosa Larrea”.

FUNCIONES Y ÁMBITOS DE ANÁLISIS

GRÁFICO 2.- Funciones y Ámbitos de Análisis



Fuente: Sistema Alternativo de evaluación del trabajo y desempeño académico del docente (2008)
Elaborado por: Dr. Wilmer Zambrano Aguilar

ÁMBITO 1: GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DOCENTE.

Todo docente debe estar orientado hacia el desenvolvimiento continuo de las capacidades y potencialidades individuales, así como el perfeccionamiento de las competencias ligadas a la mejora del desempeño académico y aprendizaje a lo largo de la vida profesional y personal con las siguientes características:

1.1. Característica: Antecedentes Profesionales.

Indicadores:

1.1.1. Realiza estudios de perfeccionamiento periódicamente:

Evalúa si el docente asiste a cursos de actualización pedagógica realizadas por el Ministerio.

1.1.2. Apoya con experiencias adquiridas por su tiempo de servicio: Consiste en evaluar al docente sus experiencias adquiridas durante su tiempo de servicio en el magisterio.

1.2 Característica: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

Indicadores:

1.2.1. Mantiene un nivel de eficiencia en el servicio educativo:

Encargada de evaluar la calidad del docente durante el tiempo de trabajo.

1.2.2. Asiste puntualmente a la escuela y a sus clases: Se refiere a la llegada del docente a la institución, ingreso a la sala de clases a la hora indicada.

1.2.3. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes: Consiste en la participación del docente en las reuniones de área para determinar ideas que conlleven a solucionar situaciones o problemas.

1.2.4. Entrega en tiempo y forma los documentos académicos requeridos: Consiste en entregar en la fecha indicada y con el formato establecido, los documentos académicos como: planificación, planillas de calificaciones, registro de asistencia de alumnos, instrumentos de evaluación.

1.2.5. Cumplimiento de la normativa: Evalúa si las disposiciones establecidas por las autoridades de la institución son cumplidas.

1.2.6. Implicación personal en la toma de decisiones en la institución: Consiste en evaluar si las disposiciones establecidas por la institución son apoyadas por el docente.

1.3 Característica: Capacidades pedagógicas.

Indicadores:

1.3.1. Grado de dominio de los contenidos que imparte: Consiste evaluar al docente si conoce con veracidad los temas o contenidos de estudio.

1.3.2. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante: Evalúa en el docente la capacidad de motivación hacia los estudiantes dentro de la clase.

1.3.3. Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente educativo: Hace referencia a la capacidad del docente para efectuar la planificación.

1.3.4. Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus estudiantes: Se refiere a la facilidad de otorgar información sobre las calificaciones de sus estudiantes de forma oportuna y clara.

1.3.5. Nivel de contribución a la formación de valores: Consiste en evaluar si el docente contribuye a formar valores en los estudiantes.

1.3.6. Efectividad de su capacitación y auto preparación: Se refiere si el docente se preocupa de investigar, capacitar y auto prepararse.

1.3.7. Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa: Consiste en que el docente analice su trabajo educativo.

1.3.8. Utiliza los resultados de la evaluación de su desempeño para mejorar su práctica docente: Consiste en evaluar si el docente toma correctivos para mejorar su forma de enseñar a sus estudiantes.

1.4 Característica: Emocionalidad.

Indicadores:

1.4.1. Demuestra vocación pedagógica: Determina si el docente realiza su trabajo con amor y dedicación personal y profesional.

1.4.2. Nivel de autoestima: Se encarga de determinar el grado de estimación del docente con respecto a su labor efectuada.

1.4.3. Capacidad para actuar con justicia y realismo: Consiste en determinar si el docente es justo y real en su trabajo.

1.5 Característica: Méritos.

Indicadores:

1.5.1. Nivel de satisfacción con la labor que realiza: Consiste en determinar el grado de aceptación del trabajo realizado por el docente.

1.5.2. Capacidad para realizar trabajos de investigación. Determinar si el docente realiza trabajos de investigación referentes al ámbito educativo

ÁMBITO 2: GESTIÓN DE CURRÍCULO.

Orientada a facilitar el desarrollo integral de todos y cada de los estudiantes a través de la efectiva gestión de currículo.

2.1. Característica: Planeación.

Indicadores:

2.1.1. Efectividad en el diseño del programa del curso: Se refiere al hecho de que el profesor haga ajustes en el programa del curso, en base a las características del grupo, y lo implemente de acuerdo a lo planeado.

2.1.2. Nivel de cumplimiento del programa del curso: Evalúa el avance en el desarrollo del curso, de acuerdo a lo estipulado en el programa.

2.1.3. Aplicación de instrumentos de diagnóstico para la planificación en el proceso pedagógico: Se refiere a la utilización de instrumentos tales como: entrevistas, cuestionarios, pruebas, para el diagnóstico previo de la realidad institucional y la de los estudiantes antes de abordar la planificación.

2.1.4. Conocen los estudiantes de la planificación del proceso pedagógico: Se refiere a planificar todo lo que va a ser abordado en las clases.

2.2. Característica: Encuadre.

Indicadores:

2.2.1. Grado de resultados en el aprendizaje: Evalúa sobre los conocimientos, habilidades y/o actitudes que los estudiantes habrán desarrollado a lo largo del curso.

2.2.2. Contenidos: Evalúa sobre los diversos temas que se cubrirán durante el curso.

2.2.3. Nivel de participación del docente y del estudiante en el proceso enseñanza-aprendizaje: Evalúa el rol de facilitador del aprendizaje que juega el docente, así como el papel activo que debe tener el estudiante, en relación con el modelo educativo.

2.2.4. Emplea diferentes recursos didácticos para sus clases: Evalúa sobre los recursos didácticos y/o medios electrónicos que se emplearán a lo largo del desarrollo del curso.

2.3. Característica: Tecnología educativa.

Indicadores:

2.3.1. Grado de utilización de recursos tecnológicos: Evalúa el uso de recursos como pizarrón, retroproyector, guías de estudio, materiales impresos, ejercicios y tutoriales, para la facilitación del aprendizaje.

2.3.2. Efectividad en el uso de medios electrónicos: Evalúa el uso de medios como Internet, Correo Electrónico, Blackboard u otras plataformas de aprendizaje similares, para facilitar el aprendizaje.

2.3.3. Uso de indicadores gráficos: Evalúa la elaboración de la rueda de atributos, la espina de pescado, la mesa de la idea principal, la cadena de secuencia, el cuadro sinóptico, el cuadro de doble entrada, empleados en la síntesis de las horas clase para facilitar el aprendizaje.

2.4. Característica: Educación y Práctica de valores.

Indicadores:

2.4.1. Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que le posibilita ser ejemplo: De honestidad, tolerancia, respeto, equidad, responsabilidad y solidaridad.

2.4.2. Certeza de que el docente participa en actividades y reuniones reglamentarias. Para fortalecer la imagen institucional.

2.4.3. Demuestra el docente que propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades: Significa que aprendan a ejercerlos.

2.4.4. Certidumbre que su trabajo en aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante.

2.4.5. Constancia que el maestro cumple con solvencia la normativa relacionada con la evaluación y calificación.

2.4.6. Convencimiento de que el profesor asiste normalmente a su trabajo académico y cumple con responsabilidad.

2.4.7. Verificación de que el docente cumple con el 100 % de lo planificado.

2.4.8. Comprobación de que el docente es cordial con sus compañeros y comparte sus experiencias académicas.

ÁMBITO 3: PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.

Orientada a facilitar el desarrollo y comprensión de la clase en todos y cada uno de los estudiantes, a través del proceso de enseñanza – aprendizaje, que está conformada por:

3.1. Característica: Organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante.

Indicadores:

3.1.1. Demuestra estar familiarizado con los conocimientos y las experiencias previas de sus alumnos.

3.1.2. Formula estrategias de aprendizaje claras, apropiadas para todos los alumnos y coherentes con el marco curricular.

3.1.3. Capacidad que tienen los temas a ser abordados, son coherentes con las capacidades a ser desarrolladas por los estudiantes.

3.1.4. Capacidad de conocer a profundidad las áreas y disciplinas durante el proceso pedagógico.

3.1.5. Grado de dominio de los contenidos programáticos.

3.2. Característica: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicadores:

3.2.1. Propicia el clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los alumnos y de ellos entre sí.

3.2.2. Capacidad de establecer relaciones empáticas con los estudiantes.

3.2.3. Propone expectativas de aprendizaje desafiantes a los estudiantes.

3.2.4. Establece y mantiene normas consistentes de disciplinas para el ritmo de su clase.

3.2.5. Procura que el ambiente físico sea seguro y propicio para las capacidades a ser desarrolladas..

3.3. Característica: Facilitación del aprendizaje.

Indicadores:

3.3.1. El tipo de enseñanza- aprendizaje es integral y formativa.

3.3.2. Nivel de promoción de logro de los resultados de aprendizaje de las asignaturas en la clase: Evalúa el hecho de que a lo largo del curso el docente promueva comunicación clara y efectiva, aprendizaje continuo, pensamiento crítico y valores, así como apertura a la diversidad, mediante actividades de aprendizaje prácticas, sean individuales o grupales.

3.3.3. Conocimiento de los aprendizajes previos de los estudiantes para utilizarlo en el proceso pedagógico: Se refiere a la verificación de los aprendizajes con los que llega el estudiante y los utiliza para tomar decisiones referentes al proceso de clase.

3.4. Característica: Evaluación.

Indicadores:

3.4.1. Uso de procedimientos, técnicas e instrumentos para evaluar el aprendizaje: Evalúa el uso de una variedad de técnicas e instrumentos de evaluación, entre las que se encuentran exámenes escritos, exposiciones de parte de los estudiantes, participación en clase, tareas, rúbricas, trabajos escritos, autoevaluación, evaluación de equipo, proyectos de aplicación y reportes de investigación.

3.4.2. Establece normas claras y precisas para las evaluaciones y comunica a los estudiantes: Hace referencia a la

forma en que se va a evaluar el aprendizaje de los estudiantes, esto implica los tipos de evaluación a ser implementados (auto evaluación, coevaluación, evaluación unidireccional), los tipos de instrumentos de evaluación (registro secuencia de aprendizaje, mapas conceptuales, portafolio de evidencias, y otros), el tiempo en que van a ser evaluados, los puntajes asignados.

3.5. Característica: Retroalimentación de los estudiantes.

Indicadores:

3.5.1. La retroalimentación en los estudiantes es sobre productos de aprendizaje: Evalúa el hacer observaciones a los estudiantes sobre aciertos y errores en los diferentes trabajos con la finalidad de que se mejoren.

3.5.2. La retroalimentación en los estudiantes es sobre procesos de aprendizaje: Evalúa el hacer observaciones a los estudiantes sobre su participación en las diferentes actividades de aprendizaje.

3.5.3. Capacidad de analizar con sus estudiantes los resultados de las evaluaciones con fines de reorientar los procesos pedagógicos: Se refiere a la presentación de los resultados de las evaluaciones de sus estudiantes y define la forma de reencauzar el proceso de clase si fuere necesario.

3.5.4. Utiliza la evaluación procesual para obtener la calificación de los estudiantes: Se refiere a la utilización de los resultados de las evaluaciones realizadas durante el proceso de clase para la obtención de las calificaciones.

3.5.5. Rendimiento académico alcanzados por sus estudiantes en las asignaturas que imparte.

3.5.6. Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar.

3.5.7. Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

ÁMBITO 4: GESTIÓN VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD.

Orientada al establecimiento de adecuados vínculos o interacciones profesionales con los diferentes agentes escolares y con miras a mejoras en el aprendizaje, para esto consideramos las siguientes características:

4.1. Característica: Relación entre docentes y directivos.

Indicadores:

4.1.1. Nivel de participa en las actividades que realiza la institución: Se refiere a la asistencia, apoyo y colaboración en las actividades realizadas por la institución educativa en la que se desempeña.

4.1.2. Grado de participación en actividades y decisiones de la institución para el desarrollo integral comunitario.

4.2. Característica: Relación entre docentes y sus semejantes.

Indicadores:

4.2.1. Muestra disposición para trabajar en equipo en tareas comunes: Se refiere a la integración en grupos de trabajo con los compañeros y otros miembros de la comunidad educativa sin inconvenientes.

4.2.2. Disponibilidad para apoyar a sus colegas aún fuera del tiempo de clase. Estrategias para mediar y negociar los conflictos sugeridos en la institución.

4.2.3. Se encuentra con capacidad de compartir experiencias y conocimientos con sus pares: Se refiere a la socialización con sus pares sobre los nuevos, conocimientos y experiencias adquiridas en eventos de formación o en su práctica.

4.2.4. Le gusta compartir con sus compañeros estrategias para mejorar la práctica docente que implique un trabajo en la institución.

4.3. Característica: Relación entre docentes y estudiantes.

Indicadores:

4.3.1. Grado de preocupación y comprensión para promover la interacción grupal en los estudiantes.

4.3.2. Nivel de expectativas para el logro de objetivos colectivos en los estudiantes.

4.3.3. Elabora tareas comunes para que los estudiantes lo realicen trabajando en equipo y desarrollen habilidades en las que presentan problemas.

4.3.4. Nivel de integración espontánea de sus estudiantes.

4.4. Característica: Relación entre estudiantes, docentes y padres de familia.

Indicadores:

4.4.1. Disponibilidad de las familias en participar con las actividades de los estudiantes.

4.4.2. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimiento de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socio- económico.

4.4.3. Decisión para programar actividades que se realizarán con los padres de familia, representantes, estudiantes.

4.4.4. Predisposición para aceptar diálogos con los miembros de la comunidad y lograr su desarrollo.

Cuadro N° 1. OPERACIONALIZACIÓN DE FUNCIÓN, ÁMBITOS, ESTÁNDARES E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMESIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Mejoramiento en su desempeño académico.	Es una medida de las capacidades del estudiante que expresa lo que este ha aprendido a lo largo del proceso formativo.	DOCENCIA	1. Gestión de desarrollo personal y profesional docente.	1.2. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	Mantiene un nivel de eficiencia en el servicio	Valoración	Nominal
						Asiste puntualmente a la escuela y sus clases.	Valoración	Nominal
						Grado de participación en las sesiones metodológicas o jornadas de reflexión entre los docentes.	Valoración	Nominal
						Entrega en tiempo y forma los documentos académicos requeridos.	Valoración	Nominal
						Cumplimiento de la normativa.	Valoración	Nominal
						Implicación personal en la toma de decisiones en la institución.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DOCENTE, ESTÁNDAR: CAPACIDAD PEDAGÓGICA E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMESIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Mejoramiento en su desempeño académico.	Es una medida de las capacidades del estudiante que expresa lo que este ha aprendido a lo largo del proceso formativo.	DOCENCIA	Gestión de desarrollo personal y profesional docente	Capacidades pedagógicas.	Grado de dominio de los contenidos que imparte.	Valoración	Nominal
						Capacidad de hacer su materia entretenida e interesante.	Valoración	Nominal
						Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente educativo.	Valoración	Nominal
						Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus estudiantes.	Valoración	Nominal
						Contribución a la formación de valores.	Valoración	Nominal
						Efectividad de su capacitación y auto preparación.	Valoración	Nominal
						Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.	Valoración	Nominal
						Utiliza los resultados de la evaluación de su desempeño para mejorar su práctica docente.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 3. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DOCENTE, ESTÁNDAR: MÉRITOS E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMENSIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral	Desarrollo personal y profesional.	Formación profesional, recurrente y complementaria, que sigue a la formación de base, cuyo objetivo es mantener y completar los conocimientos teóricos y prácticos que necesita el docente para asumir sus funciones actuales o adaptarse a los nuevos cambios.	DOCENCIA	Gestión de desarrollo personal y profesional docente.	Meritos	Trabajos de investigación.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 4. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DOCENTE, ESTÁNDAR: EMOCIONALIDAD E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMESIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Desarrollo personal y profesional.	Formación profesional, recurrente y complementaria, que sigue a la formación de base, cuyo objetivo es mantener y completar los conocimientos teóricos y prácticos que necesita el docente para asumir sus funciones actuales o adaptarse a los nuevos cambios.	DOCENCIA	Gestión de desarrollo personal y profesional docente.	Emocionalidad	Vocación pedagógica.	Valoración	Nominal
						Autoestima.	Valoración	Nominal
						Capacidad para actuar con justicia y realismo.	Valoración	Nominal
						Nivel de satisfacción con la labor que se realiza.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 5. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE CURRÍCULO, ESTÁNDAR: PLANEACIÓN E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMENSIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Modelo o enfoques pedagógicos evaluativos.	Es un proceso de verificación, replanteamiento y reconstrucción de todas las teorías y paradigmas que lo sustentan para propiciar el cambio intelectual, la transformación de conciencia y el cambio de actitud requerido en los miembros de la comunidad educativa que permita alcanzar la innovación que aspiramos.	DOCENCIA	Gestión de Currículo.	Planeación.	Diseña el programa del curso.	Valoración	Nominal
						Cumplimiento del programa del curso.	Valoración	Nominal
						Aplica instrumentos de diagnóstico para la planificación del proceso pedagógico.	Valoración	Nominal
						Planifica el proceso pedagógico.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE CURRÍCULO, ESTÁNDAR: ENCUADRE E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMENSIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Modelo o enfoques pedagógicos evaluativos.	Es un proceso de verificación, replanteamiento y reconstrucción de todas las teorías y paradigmas que lo sustentan para propiciar el cambio intelectual, la transformación de conciencia y el cambio de actitud requerido en los miembros de la comunidad educativa que permita alcanzar la innovación que aspiramos.	DOCENCIA	Gestión de Currículo.	Encuadre.	Resultados de aprendizaje.	Valoración	Nominal
						Contenidos.	Valoración	Nominal
						Participación del docente y del estudiante en el proceso de aprendizaje.	Valoración	Nominal
						Recursos didácticos.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 7. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE CURRÍCULO, ESTÁNDAR: TECNOLOGÍA EDUCATIVA E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMENSIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Modelo o enfoques pedagógicos evaluativos.	Es un proceso de verificación, replanteamiento y reconstrucción de todas las teorías y paradigmas que lo sustentan para propiciar el cambio intelectual, la transformación de conciencia y el cambio de actitud requerido en los miembros de la comunidad educativa que permita alcanzar la innovación que aspiramos.	DOCENCIA	Gestión de Currículo.	Tecnología educativa.	Uso de recursos didácticos.	Valoración	Nominal
						Uso de medios electrónicos.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 8. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE, ESTÁNDAR: ORGANIZACIÓN DEL CONTENIDO EN FUNCIÓN DEL APRENDIZAJE DEL ESTUDIANTE E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMENSIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Competencias metodológicas de actuación apoyadas en teoría a los docentes.	Es la aplicación de los conocimientos a diversas situaciones profesionales y adaptarlos en función de los requerimientos del trabajo que se debe realizar.	DOCENCIA	Proceso de enseñanza - aprendizaje.	Organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante.	El docente demuestra estar familiarizado con los conocimientos y las experiencias previas de sus alumnos.	Valoración	Nominal
						El docente formula metas de aprendizaje claras, apropiadas para todos los alumnos y coherentes con el marco curricular.	Valoración	Nominal
						Los temas a ser abordados son congruentes con las capacidades a ser desarrolladas por los estudiantes del nivel.	Valoración	Nominal
						Crea o selecciona materiales, métodos y actividades de enseñanza apropiada para los estudiantes y coherente con las metas de clase.	Valoración	Nominal
						Demuestra dominio de los contenidos que enseña.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 9. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE, ESTÁNDAR: CREACIÓN DE UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMENSIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Competencias metodológicas de actuación apoyadas en teoría a los docentes.	Es la aplicación de los conocimientos a diversas situaciones profesionales y adaptarlos en función de los requerimientos del trabajo que se debe realizar.	DOCENCIA	Proceso de enseñanza - aprendizaje.	Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes.	El docente propicia el clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los alumnos y de ellos entre sí.	Valoración	Nominal
						El docente establece relaciones empáticas con los estudiantes.	Valoración	Nominal
						Propone expectativas de aprendizaje desafiantes a los estudiantes.	Valoración	Nominal
						Establece y mantienen normas consistentes y consensuadas de disciplinas en el aula..	Valoración	Nominal
						El docente procura que el ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 10. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE, ESTÁNDAR: FACILITACIÓN DEL APRENDIZAJE E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMENSIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Competencias metodológicas de actuación apoyadas en teoría a los docentes.	Es la aplicación de los conocimientos a diversas situaciones profesionales y adaptarlos en función de los requerimientos del trabajo que se debe realizar.	DOCENCIA	Proceso de enseñanza - aprendizaje.	Facilitación del aprendizaje.	El tipo de aprendizaje es integral y formadora.	Valoración	Nominal
						2.1.1. Proporción de logro de los resultados de aprendizaje institucionales.	Valoración	Nominal
						2.1.2. Indaga los aprendizajes previos de los estudiantes y los utiliza en el proceso pedagógico.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 11. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE, ESTÁNDAR: EVALUACIÓN E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMENSIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Competencias metodológicas de actuación apoyadas en teoría a los docentes.	Es la aplicación de los conocimientos a diversas situaciones profesionales y adaptarlos en función de los requerimientos del trabajo que se debe realizar.	DOCENCIA	Proceso de enseñanza - aprendizaje.	Evaluación.	Uso de los procedimientos, técnicas e instrumentos para evaluar el aprendizaje.	Valoración	Nominal
						Establece normas claras y precisas para las evaluaciones y comunica a los estudiantes.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 12. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE, ESTÁNDAR: RETROALIMENTACIÓN DE LOS ESTUDIANTES E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMENSIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Desarrollo personal y profesional.	Formación profesional, recurrente y complementaria, que sigue a la formación de base, cuyo objetivo es mantener y completar los conocimientos teóricos y prácticos que necesita el docente para asumir sus funciones actuales o adaptarse a los nuevos cambios.	DOCENCIA	Proceso de enseñanza - aprendizaje.	Retroalimentación de los estudiantes.	La retroalimentación en los estudiantes es sobre productos de aprendizaje.	Valoración	Nominal
						La retroalimentación en los estudiantes es sobre procesos de aprendizaje.	Valoración	Nominal
						Analiza con sus estudiantes los resultados de las evaluaciones con fines de reorientar los procesos pedagógicos.	Valoración	Nominal
						Utiliza la evaluación procesual para obtener la calificación de los estudiantes.	Valoración	Nominal
						Rendimiento académico alcanzados por sus alumnos en las asignaturas que imparte.	Valoración	Nominal
						Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar.	Valoración	Nominal
						Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 13. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE VINCULACIÓN SOCIAL, ESTÁNDAR: RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y DIRECTIVOS E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMENSIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Desarrollo personal y profesional.	Formación profesional, recurrente y complementaria, que sigue a la formación de base, cuyo objetivo es mantener y completar los conocimientos teóricos y prácticos que necesita el docente para asumir sus funciones actuales o adaptarse a los nuevos cambios.	DOCENCIA	Gestión de Vinculación Social.	Relación entre docentes y directivos.	Participa en todas las actividades emprendidas por la institución.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 14. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE VINCULACIÓN SOCIAL, ESTÁNDAR: RELACIÓN ENTRE EL DOCENTE Y SUS SEMEJANTES E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMENSIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Desarrollo personal y profesional.	Formación profesional, recurrente y complementaria, que sigue a la formación de base, cuyo objetivo es mantener y completar los conocimientos teóricos y prácticos que necesita el docente para asumir sus funciones actuales o adaptarse a los nuevos cambios.	DOCENCIA	4. Gestión de Vinculación Social.	Relación entre el docente y sus semejantes.	Muestra disposición para trabajar en equipo en tareas comunes.	Valoración	Nominal
						Muestra capacidad de negociación y mediación para el logro de objetivos colectivos.	Valoración	Nominal
						Comparte experiencias y conocimientos con sus pares.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 15. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE VINCULACIÓN SOCIAL, ESTÁNDAR: RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y ESTUDIANTES E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMENSIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Desarrollo personal y profesional.	Formación profesional, recurrente y complementaria, que sigue a la formación de base, cuyo objetivo es mantener y completar los conocimientos teóricos y prácticos que necesita el docente para asumir sus funciones actuales o adaptarse a los nuevos cambios.	DOCENCIA	Gestión de Vinculación Social.	Relación entre docentes y estudiantes.	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes..	Valoración	Nominal
						Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes.	Valoración	Nominal

Cuadro N° 16. OPERACIONALIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DE VINCULACIÓN SOCIAL, ESTÁNDAR: RELACIÓN ENTRE DOCENTES, ESTUDIANTES Y PADRES DE FAMILIA E INDICADORES

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	FUNCION	DIMENSIONES	ESTANDARES	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
Determinar y desarrollar una propuesta metodológica para diseñar y ejecutar el proceso evaluativo institucional de los docentes en base de competencias de actuación apoyado en las diferentes teorías y modelos educativos con criterio holístico e integral.	Desarrollo personal y profesional.	Formación profesional, recurrente y complementaria, que sigue a la formación de base, cuyo objetivo es mantener y completar los conocimientos teóricos y prácticos que necesita el docente para asumir sus funciones actuales o adaptarse a los nuevos cambios.	DOCENCIA	Gestión de Vinculación Social.	Relación entre docentes, estudiantes y padres de familia.	Da participación a las familias en actividades de aprendizaje, convivencia y recreación de los estudiantes.	Valoración	Nominal
						Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimiento de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género raza situación socio económica.	Valoración	Nominal

FUNDAMENTO LEGAL

La tesis de investigación es un proyecto finito y factible de ejecución y se apoya en leyes, acuerdos y reglamentos.

En la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en el 2008, en el artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa:

“El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas.

El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde a la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el derecho de las comunidades, pueblos y nacionalidades”

Que el Artículo 347 de la Constitución de la República del Ecuador, numeral 1, de la misma sección, establece lo siguiente: Será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.

Que el Artículo 27 de la Constitución vigente establece que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio

ambiente sustentable y a la democracia; 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.

Que el Artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador establece: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de la 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.

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

Es así que el Ministerio de Educación, en noviembre de 2006, mediante Consulta Popular, aprobó el Plan Decenal de Educación 2006-2015, definiendo, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En este plan se precisa, entre otras directrices:

- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.

- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

A partir de estas premisas, 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 a la elaboración de textos escolares y guías para docentes que permitan una correcta implementación del currículo.

Así también, en el año de 1996 se oficializó la aplicación de un nuevo diseño curricular llamado “Reforma Curricular de la Educación Básica”, fundamentada en el desarrollo de destrezas y el tratamiento de ejes transversales.

Durante los catorce años transcurridos hasta la fecha, diferentes programas y proyectos educativos fueron implementados con el objetivo de mejorar la educación y optimizar la capacidad instalada en el sistema educativo.

Para valorar el grado de aplicación de la Reforma Curricular y su impacto, la Dirección Nacional de 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 didácticas.

Esta evaluación intenta comprender algunas de las razones que argumentan los docentes en relación con el cumplimiento o incumplimiento de los objetivos de la Reforma: la desarticulación entre los niveles, la insuficiente precisión de los conocimientos a tratar en cada año

de estudio, las limitaciones en las expresiones de las destrezas a desarrollar y la carencia de criterios e indicadores de evaluación.

También se fundamenta en un modelo que se utilizará para el proceso de evaluación del desempeño docente centrado en el perfil del docente previamente elaborado, que se fortalece y se complementa con los requerimientos basados en la en la declaración universal de los derechos humanos, Constitución de la República Arts. 6, 11, 44,66, en el Código de la Niñez y la Adolescencia Arts. 38, 39, 40, 41, Ley Orgánica de Educación Art. 2, Plan Decenal de Educación del 26 de Noviembre del 2006, Convención de los Derechos del Niño Arts. 28 y 29, Reproducción de Violencia y Maltrato en las Instituciones Educativas, DISCIPLINA Escolar Punitiva Acuerdo Ministerial No. 1962 del 18 de Julio del 2003.

PREGUNTAS RELACIONADAS CON LA INVESTIGACIÓN COMO POSIBLES RESPUESTAS AL PROBLEMA.

- ¿Cuál será la calidad del desempeño docente?
- ¿Entregarán los docentes aporte significativo para elevar la calidad de la educación?
- ¿Cuáles son las escalas de calidad del desempeño de los docentes?
- ¿Qué indicadores se utilizarán para evaluar la calidad del docente?
- ¿Qué estrategias pueden contribuir para mejorar la calidad del desempeño de los docentes?
- ¿Con la aplicación de un Plan de Mejoras se robustecerá la capacidad personal y profesional de los docentes?
- ¿Utilizando modelos evaluativos y competencias metodológicas se logrará el mejoramiento académico?

- ¿Cuáles serán sus experiencias pedagógicas, psicológicas y metodológicas?
- ¿Qué técnicas didácticas manejan los docentes en su práctica educativa?
- ¿Qué grado de conciencia tienen los docentes con respecto a la enseñanza – aprendizaje?
- ¿Encontraré limitaciones para determinar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?
- ¿Con la propuesta a diseñar se logrará mejorar las falencias de los docentes?
- ¿Se logrará el cambio de comportamiento de los docentes en el inter-aprendizaje?
- ¿Será contextual, relevante y factible la investigación?

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Considerando las directrices emanadas de la Carta Magna de la República y del Plan Decenal de Desarrollo de Educación, así como de las experiencias logradas en la Reforma Curricular de 1996, se tomará en consideración el Nivel de Calidad y Excelencia Académica que permita como: **Variable Independiente** de esta investigación la **Evaluación del Desempeño de los Docentes**, y como **variable dependiente** diseñar y aplicar un **Plan de Mejoras** para lograr la actualización y fortalecimiento personal y profesional de los docentes en el Centro de Educación Básica “Carlos Espinosa Larrea” del cantón Salinas, provincia de Santa Elena.

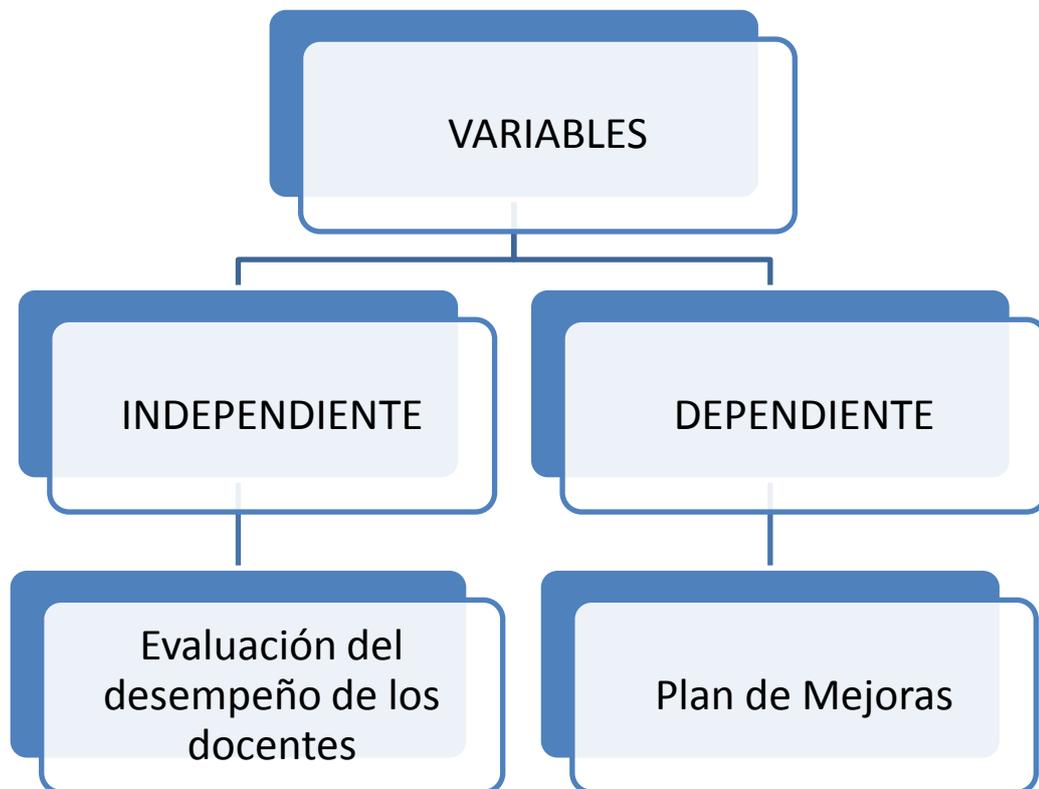


GRÁFICO 3.- Variables de la Investigación

Evaluación de Desempeño de los Docentes: Proceso que permite determinar el estado en que se hallan los docentes en el inicio de un proceso de evaluación, a través de un análisis crítico y reflexivo, a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados, para mejorar la eficiencia institucional y la excelencia académica.

Plan de Mejoras: Documento escrito donde se consignan las acciones propuestas como los objetivos, metas, estrategias, los recursos asignados, las instancias responsables, los plazos y las formas de evaluar el progreso, para subsanar o fortalecer áreas específicas señaladas durante el proceso de evaluación.

Cuadro N° 17. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Conceptualización	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Proceso que permite determinar el estado en que se hallan los docentes en el inicio de un proceso de evaluación a través de un análisis crítico y reflexivo a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados para mejorar la eficiencia institucional y lograr la excelencia académica.	Evaluación del desempeño de los docentes	Mejorar la deficiencia académica.	Nivel de aceptación de los resultados de la evaluación de su desempeño para mejorar su práctica docente.	¿Mejora su práctica pedagógica con investigaciones, experiencias y proyectos planificados?	Encuestas
		Análisis crítico y reflexivo para superar los obstáculos existentes.	Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.	¿Reflexiona sobre su labor educativa y utiliza nuevas estrategias para mejorar su desempeño?	
		Lograr la excelencia académica.	Efectividad de su capacitación y auto preparación.	¿Se considera con capacidad para aplicar con efectividad sus conocimientos académicos?	Cuestionarios de encuestas

Cuadro N° 18. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Conceptualización	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Documento escrito donde se consignan las acciones propuestas como objetivos, metas, estrategias, recursos asignados, instancias responsables, los plazos, formas de evaluar, para subsanar o fortalecer áreas específicas señaladas durante el proceso de evaluación	Plan de Mejoras	Acciones propuestas Formas de evaluar Fortalecer áreas específicas	Capacidad para planificar los bloques curriculares utilizados en el proceso enseñanza-aprendizaje Efectividad para evaluar, crear y seleccionar materiales, métodos y actividades de enseñanzas apropiadas para los estudiantes y coherentes con los objetivos de la clase. Efectividad para diseñar propuesta de mejoramiento académico.	¿Planifica sus clases en el marco del currículo académico de acuerdo al medio? ¿Aplica instrumentos de diagnóstico para la evaluación del proceso pedagógico? ¿Planifica el trabajo escolar y prepara sus clases en base al plan de estudios?	Encuestas Cuestionarios de encuestas Planificación

DEFINICIONES CONCEPTUALES

Ámbito: Grandes áreas a evaluar en cada institución de acuerdo con las funciones de docencia, investigación, interacción social y gestión administrativa. Parte específica y delimitada del objeto de evaluación.

Calidad institucional: Correspondencia entre el ser y quehacer de una institución a su deber ser.

Característica: Cualidad o circunstancia particular del objeto de estudio que la distingue de las demás

Código: Sistema de letras y números ordenados de manera lógica para identificar un ítem.

Criterio: Condición que debe cumplir un indicador o atributo en virtud de su evidencia como punto de partida para la emisión de juicios evaluatorios.

Cuestionario: Instrumento destinado a captar respuesta a preguntas previamente elaboradas.

Currículo: se refiere al conjunto de competencias básicas, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que los estudiantes deben alcanzar en un determinado nivel educativo.

Dimensiones: Son aspectos fundamentales de la calidad del trabajo institucional a evaluarse. Tan importante como identificar el objeto de la evaluación, constituye saber con qué calidad se lo evaluará. Es decir los atributos de ese objeto, los cuales se objetiva a través de las dimensiones y criterio de calidad.

Encuesta: Técnica de recolección de hechos mediante la formulación de preguntas cuyas respuestas son anotadas por un entrevistador de forma personal.

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.

Enseñanza – aprendizaje: Proceso conducido por los docentes para producir cambios cualitativos y cuantitativos en los niveles de conocimientos actitudes y destrezas a través de métodos de estimulación y orientación de los estudiantes.

Estándares: Es el marco de referencia para la emisión de juicios evaluatorios que resultan de las características. Son elementos medibles, equiparables, confrontables, confiables y pertinentes que se utiliza para realizar la evaluación de calidad.

Evaluación curricular: Es un proceso complejo de reflexión y análisis crítico, así como de síntesis conceptual valorativa, a partir del cual se conoce, comprende y valora el origen, la conformación estructural y el desarrollo del currículum.

Evaluación educativa: Adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente.

Excelencia: Estudio superior de la calidad. Lo que excede a la calidad establecida como la requerida.

Función: Serie de actividades realizadas por un grupo organizado de personas de una sociedad en servicio de sus miembros. Tipo de acciones de que es notoriamente capaz de realizar una institución.

Guía de entrevista: Lista de puntos o temas que orientan una entrevista de carácter personal y que se concretan con una serie de preguntas lógicamente valorizadas.

Impacto: Grado de influencia interna externa de la institución, valorando los cambios experimentados para los estudiantes debido al proceso de formación de profesionales y reflejada en los cambios que se realizan en su entorno social.

Indicador: Un cuantificador, entendido como procedimiento que permite cuantificar alguna dimensión conceptual y que, cuando se aplica, produce un número.

Instrumento: Medida a través del cual se recoge información y opiniones de los diferentes informantes.

Mejoras de calidad: Parte de la gestión de la calidad orientada a aumentar la capacidad para cumplir con los requisitos con los estándares de calidad.

Metodología: Es una de las etapas específicas de un trabajo o proyecto que nace a partir de una posición teórica y conlleva a una selección de técnicas concretas (o *métodos*) de cómo se va a realizar la investigación.

Modelo: Es resultado del proceso de generar una representación de sistemas a fin de analizar esos fenómenos o procesos.

Planificación: Es un medio indispensable para mejorar la calidad de la educación.

Ponderación: La determinación del peso específico que se asigne a los diferentes componentes, ámbitos y estándares de calidad.

Práctica de valores: Es la evidencia de que los valores declarados, incluidos en el diseño curricular e impartido a través de los procesos educativos, son practicados por todos los integrantes de la comunidad.

Procedimiento: Es el modo de ejecutar determinadas acciones que suelen realizarse de la misma forma, con una serie común de pasos claramente definidos, que permiten realizar una ocupación, trabajo, investigación, o estudio.

Proceso: Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que se interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados.

Proyecto: Conjunto de actividades coordinadas y controladas con fecha de inicio y de finalización llevadas a cabo para lograr un objetivo conforme con requisitos específicos, incluyendo las limitaciones de tiempo, costo y recursos.

Sistema: Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan. Incluye entradas, procesos y resultados.

Técnicas: Son los procedimientos y recursos que se emplean para lograr un resultado específico.

Destrezas con criterios de desempeño: Son criterios que norman qué debe saber el estudiante con el conocimiento teórico y en qué grado de profundidad.

Precisiones para la enseñanza aprendizaje: Orienta al docente en el tratamiento metodológico y didáctico de los conocimientos asociados y amplía la información de cómo desarrollar las destrezas en los estudiantes.

Planificación: Permite organizar y conducir los procesos de aprendizajes necesarios para la consecución de los objetivos educativos.

Co-evaluación: Es la evaluación que se comparte con un compañero con el objetivo de compartir criterios y ajustar parámetros.

TIC: Significa Tecnología de la Información y de la Comunicación, comprende un conjunto de tecnologías que proveen a las personas de información y de comunicación, mediante recursos tecnológicos de última generación, es decir es convergencia de medios.

Variable: Son características de la realidad que puedan ser determinadas por observación.

Variable dependiente: Una variable dependiente es aquella cuyos valores dependen de los que tome otra variable.

Variable independiente: Es aquella que genera cambios en otra variable, es el antecedente o causa.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

La confiabilidad y exactitud de los datos obtenidos durante el desarrollo de la investigación son fundamentales, por lo que es necesario el diseño de un programa ordenado que permita el logro de los objetivos que comúnmente se denomina Diseño o Marco Metodológico.

El tipo de estudio se determina en correspondencia con el nivel de conocimiento que se desea alcanzar con la investigación. Para el desarrollo de esta investigación se determinó como mejor opción el cuasi experimental y descriptivo puesto que se realizará un diagnóstico previo a la institución y una evaluación a los docentes.

La investigación se refiere a un estudio de campo, porque el método a emplear permitirá recolectar los datos de interés en forma directa de la realidad, es decir de las experiencias y conocimientos recabados a través de análisis documental y cuestionarios aplicados a los docentes que se encuentran dentro del proceso educativo.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En el desarrollo del trabajo de investigación, la recolección de datos se realizó durante los meses de Diciembre y Enero. Como informantes se tomo a los actores principales, tales como: el director, los docentes, los estudiantes y los padres de familia, quienes me permitieron recabar la información, para comprobar las falencias pedagógicas en la institución y de su personal docente y de esta manera poder comprender la magnitud del problema.

Toda investigación precisa de un plan que permita dar respuesta a ciertas interrogantes. Este enfoque tiene que estar interrelacionado al problema en estudio y al tipo de investigación seleccionado. Este plan es el que se define como Diseño de la Investigación y abarca los pasos y estrategias para llevar a cabo la investigación en forma clara y sistemática.

Modalidad de la Investigación

Se empleó la metodología de la investigación que se detalla adelante, con el propósito de estudiar los hechos y acontecimientos del quehacer educativo que se producen involucrando el desempeño de los docentes como una directrices a tomar en consideración para la evaluación en el Centro de Educación General Básica “Carlos Espinosa Larrea, que permitió determinar de manera confiable los niveles de logros y estándares de calidad de la educación que en el mencionado establecimiento existen.

Con esta modalidad se observó la situación real de los docentes dentro de su labor y su interrelación con el establecimiento, el directivo, los padres de familia, los estudiantes y la sociedad a quiénes sirven.

Bacharach (1989) manifiesta:

“Identificó cuatro principios para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño de los docentes que pone el énfasis en el desarrollo profesional de los maestros. A continuación se expone de manera sintética estos principios:

Evaluación basada en las capacidades frente a aquella basada en el rendimiento.

Este principio consiste en centrar el sistema de evaluación en la valoración de las capacidades que con más probabilidad pueden contribuir a un rendimiento eficaz, más que a medir el rendimiento en sí mismo.

Una ventaja derivada de centrar la atención en la evaluación basada en las capacidades en vez de en el rendimiento, es que, la primera garantiza, al menos mínimamente, que incluso los estudiantes con un rendimiento más bajo tengan la oportunidad de aprender con un docente capacitado.

Si los docentes son evaluados mediante el uso de medidas de rendimiento de sus resultados (por ejemplo, puntuaciones de test estandarizados de estudiantes), la asunción implícita es que la capacidad del docente es meramente una condición suficiente de buen rendimiento.

En cambio, si se evalúa directamente a los docentes sobre sus capacidades, la asunción es que la capacidad del docente es una condición necesaria para que este tenga un buen rendimiento. Debe haber un equilibrio entre la orientación de los sistemas de evaluación de los docentes hacia los resultados y a las capacidades.

Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme.

Este principio implica especificar criterios de evaluación múltiples que reflejen el estudio de desarrollo de un docente o un grupo de docentes en vez de formular un único grupo de criterios y luego aplicarlo

uniformemente a todos ellos. Si hemos de tomar en serio la noción de desarrollo profesional del docente, debemos abandonar la práctica típica de utilizar criterios idénticos para evaluar a docentes principiantes y mayores adultos.

Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas

Este principio reconoce la naturaleza subjetiva de la enseñanza en el proceso de evaluación de los docentes. La fuente de dicha subjetividad debería reconocerse de inmediato: es difícil conseguir un sistema de evaluación objetivo en la educación porque la enseñanza no es simplemente la aplicación técnica de un conjunto de procedimientos claramente definidos para actuar ante problemas claros y predecibles. En lugar de ello, la enseñanza implica el ejercicio de la razón para soluciones alternativas en situaciones inherentemente inciertas”.

Ahora bien, según nuestra opinión no es conveniente dicotomizar evaluación subjetiva versus evaluación objetiva, lo verdaderamente desarrollador es lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos cada vez más objetivos.

El rendimiento de un docente no puede ser observado y evaluado sin que se emita un juicio sobre la elección que este haga de las soluciones alternativas.

Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas.

Este último principio implica la utilización del sistema de evaluación como un conjunto de técnicas de diagnóstico diseñadas para fomentar la

mejora del docente, en vez de cómo un proceso formulado para producir una valoración a favor o en contra del docente.

Mientras los sistemas basados en estándares competitivos tienden a hacer uso de la evaluación sumativa, los sistemas basados en estándares de desarrollo se centran fundamentalmente en la evaluación formativa.

Según Valdés Veloz (Cfr. Pág. 19 ob. Cit.)

“Comenta que este proceso. La evaluación del desempeño docente”, tiene las siguientes funciones:

- a) diagnóstica,
- b) instructiva,
- c) educativa y
- d) desarrolladora.

La función diagnóstica caracteriza el desempeño docente en un tiempo determinado e identifica sus principales aciertos y desaciertos, que permiten derivar acciones de capacitación y superación para erradicar los desaciertos.

La función instructiva permite que los actores involucrados en dicho procesos se instruyan, aprendan del mismo e incorporen una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

La función educativa cuando el docente conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por sus compañeros, padres de familia, estudiantes y directivo, pueden trazar una estrategia para aceptar las insuficiencias a él señaladas.

La función desarrolladora incrementa la madurez del evaluado, pues el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces su trabajo de manera más consciente sabe y comprende mejor todo lo que no sabe y necesita conocer y se desata a partir de sus insatisfacciones consigo mismo y una incontenible necesidad de auto perfeccionarse.

Además, propone una serie de modelos, entre los que se encuentran los siguientes:

- Centrado en el perfil del docente ideal.
- Centrado en la práctica reflexiva.
- Centrado en el comportamiento del docente en el aula que se relaciona con los logros de los estudiantes.

Modelo centrado en el perfil del docente ideal: Consiste en una evaluación en base a un perfil del docente previamente elaborado.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: Se refiere a que se debe identificar el comportamiento del docente y relacionarlos con los logros alcanzados por los estudiantes.

El comportamiento debe estar relacionado con la capacidad del docente para que se pueda crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

La crítica a este modelo se ha centrado en la desconfianza del mismo por la elevada subjetividad que tendría la persona que realiza la evaluación.

Modelo de la práctica reflexiva: Consiste en una etapa de reflexión supervisada, que requiere de un sistema de supervisión que pueda estar integrada por los mismos compañeros o algún directivo.

La evaluación del desempeño docente se fortalece y se complementa con los requerimientos basados en la declaración universal de los derechos humanos, Constitución de la República Arts. 6, 11, 44 y 66, Código de la niñez y la adolescencia Arts. 38, 39, 40 y 41, Ley Orgánica de Educación Art. 2, Plan Decenal de Educación 26 de nov. Del 2006, Convención de los Derechos del Niño Arts. 28 y 29, Reproducción de violencia y maltrato en las instituciones educativas, Disciplina escolar punitiva Acuerdo Ministerial No. 1962 del 18 de julio del 2003, que se ha diseñado para la evaluación.

La evaluación considera como referentes de calidad a las características y estándares, donde se concreta el perfil ideal del docente. El objeto a evaluar está referido a los ámbitos y componentes. El componente central en el que confluyen los ámbitos, características, estándares y componentes son los indicadores de calidad.

Tipo de Investigación

Para la ejecución de este trabajo se desarrolló una investigación cuali-cuantitativa siguiendo el método prospectivo analítico, el que después de recolectar, analizar, conocer, y describir el objeto de estudio, nos facilitó conocer cuáles son las falencias pedagógicas de los docentes y establecer conclusiones sobre el tema estudiado.

Es una investigación proyectiva porque permitió diseñar una propuesta con alternativas factibles como la capacitación de los docentes

a través de un Plan de Mejoras a corto o mediano plazo a partir de las falencias pedagógicas de los docentes.

Se elaboró primero un análisis institucional y luego un diagnóstico sobre la situación que genera la actuación de los docentes.

Se efectuó la observación estructurada en el aula en base a una guía que permita identificar dónde están las principales falencias.

Se sostuvieron reuniones de análisis con los docentes para recibir la información necesaria sobre las inquietudes e intereses de cada uno de ellos, y recoger las opiniones sobre las modalidades que más satisfagan las expectativas de los docentes para un proceso de capacitación eficiente.

En esta investigación la información se extrajo mediante la aplicación de Cuestionarios de Encuesta a cada uno de los docentes y a los otros informantes dentro de este proceso educativo.

El enfoque que se presenta en esta tesis de investigación es factible, basada en el estudio sistemático de la educación fiscal de nuestro país que contempla según la Constitución de la República del Ecuador del 2008, una educación gratuita y de calidad.

Es por esta razón, que el objetivo planteado en este proyecto esta cimentado en el deseo de llegar al firme conocimiento de la verdad y de la realidad del nivel de eficiencia y calidad de la educación en la institución quién es objeto de estudio.

Este proyecto de investigación que es finito, permitió conocer por medio de la evaluación, la situación real del desempeño de los docentes

del Centro de Educación General Básica “Carlos Espinosa Larrea” del cantón Salinas, provincia de Santa Elena.

Dentro de la temática de investigación explorativa e informativa se consideraron como criterios a evaluar al proceso de enseñanza – aprendizaje, su estructura, su contexto, su forma de ejecución dentro del aula de clases y la interacción que el docente muestre con sus estudiantes y la institución.

Esta tesis, contribuye con estrategias, teorías y modelos evaluativos que permitan impartir y aplicar medidas correctivas con conocimientos de causa para la materialización efectiva del plan de mejoras para el fortalecimiento y perfeccionamiento del desempeño de los docentes y elevar la calidad de la educación.

POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

Con el fin de aplicar de manera óptima las técnicas estadísticas para la obtención de datos, se presentará a continuación un cuadro informativo de la población que es objeto de estudio en el proyecto.

Cuadro N° 19. POBLACION

ORDINAL	INFORMANTES	TAMAÑO DE LA POBLACIÓN
1	Director	1
2	Personal Docente	30
3	Estudiantes	435
4	Conserje	1
5	Padres de Familia	211
TOTAL		678

FUENTE: PROF. LINO ANDRÉS SILVESTRE REYES – DIRECTOR DEL C.E.G.B. CEL.

ELABORADO POR: MARIA DE LA CRUZ MEREJILDO.

Cabe recalcar que existe una población con un administrador educativo, docentes, estudiantes, padres de familia y un servidor educativo, quienes serán los informantes de la investigación en estudio.

IMAGEN 3. DOCENTES DEL C.E.G.B. N° 5 CARLOS ESPINOSA LARREA



FUENTE: MARÍA DE LA CRUZ MEREJILDO

NÓMINA DEL PERSONAL DOCENTE

- | | |
|------------------------------------------|----------------------------------------|
| 1. CASTRO REYES SANDRA
MARIBELL | 11. GONZÁLEZ VERA JENNY
ALICIA |
| 2. CHOEZ TOMALÁ NORMA
CRISTINA | 12. GUALE GUALE PATRICIA
ELIZABETH |
| 3. CLEMENTE BALÓN KERLY
IDALIA | 13. LALAMA MÉNDEZ VANESSA
DEL ROCÍO |
| 4. CRUZ SÁNCHEZ NELBIA
ANITA | 14. LINO ORRALA SOFÍA DEL
CARMEN |
| 5. DE LA CRUZ TOMALÁ
MARIELA RUBÍ | 15. MALAVE CATUTO SILVIA
CECIBEL |
| 6. ESPINOZA VÉLEZ SHIRLEY
PAOLA | 16. MORENO GALARZA MARTHA
ISABEL |
| 7. FIGUEROA TOMALÁ GLENDA
PILAR | 17. MUÑOZ BAQUERIZO JORGE
ENRIQUEZ |
| 8. GARCÍA GARCIA MARÍA
DANIELA | 18. ORRALA ROSALES SANTOS
VALENTIN |
| 9. GÓMEZ CASTILLO ANGELA
MERCEDES | 19. PANCHANA BAZAN DENICE
YADIRA |
| 10. GONZÁLEZ SORIANO GLORIA
MAGDALENA | 20. PERUGACHI GARCIA STALIN
JAVIER |

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------------|
| 21. PRUDENTE PERERO EVELYN
VANESSA | 26. SUÁREZ SUÁREZ LUPE
ESTHER |
| 22. RIVERA TOMALÁ CARMEN
ENRIQUETA | 27. TOMALÁ GONZÁLEZ
YOLANDA PAQUITA |
| 23. SILVESTRE REYES LINO
ANDRES | 28. TOMALÁ MONTENEGRO
FRESCIA CONSUELO |
| 24. SUÁREZ PERERO JOHANNA
SUSIVEL | 29. VEINTIMILLA BACILIO ZITA
ISABEL |
| 25. SUÁREZ SALINAS NORMA
GICELA | 30. YAGUAL BAZAN VICTOR
JULIO |
| | 31. YES LAINEZ RITA MARÍA |

IMAGEN 4. PROCESO DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES



FUENTE: MARIA DE LA CRUZ MEREJILDO.

MUESTRA

Para la recolección de datos en el Centro de Educación General Básica “Carlos Espinosa Larrea”, que es el objeto de este proyecto de investigación, se tomó en consideración el tipo de muestra probabilística debido a que se aplicará diversos instrumentos para la obtención de información como: entrevistas, encuestas y cuestionarios de encuestas a la muestra obtenida mediante la utilización de la siguiente fórmula:

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

n = Tamaño de la muestra

E² = Error admisible (0,10)²

N = Población

-1+1 = Constante

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

$$n = \frac{678}{(0,10)^2(678 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{678}{7,77}$$

$$n = 87,26$$

El Centro de Educación General Básica N° 5 Carlos Espinosa Larrea tiene una población de 678 personas, de los cuales se tomó 87.

$$f = \frac{n}{N}$$

$$f = \frac{87}{678}$$

$$f = 0,13$$

Cuadro N° 20. CUADRO DE INFORMANTES

ESTRATO	ELEMENTO	FRECUENCIA	CUPO
Director	1	0,13	0
Personal Docente	30	0,13	4
Estudiantes	435	0,13	56
Padres de Familia	211	0,13	27
TOTAL DE LA MUESTRA			87

FUENTE: PROF. LINO ANDRÉS SILVESTRE REYES – DIRECTOR DEL C.E.G.B. CEL

ELABORADO POR: MARIA DE LA CRUZ MEREJILDO.

GRÁFICO 4. POBLACIÓN - MUESTRA

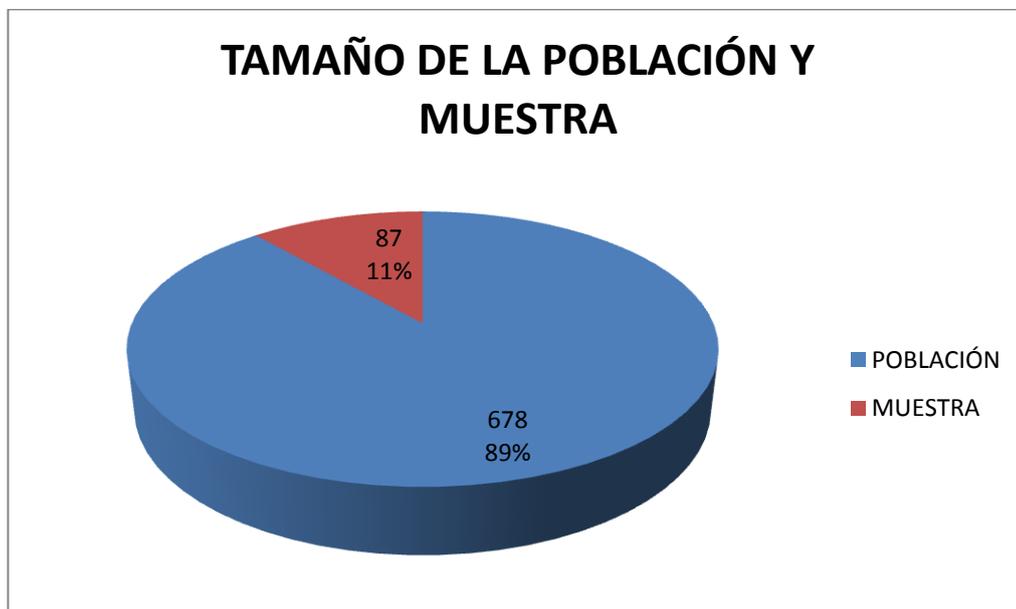


GRÁFICO 5. INFORMANTES

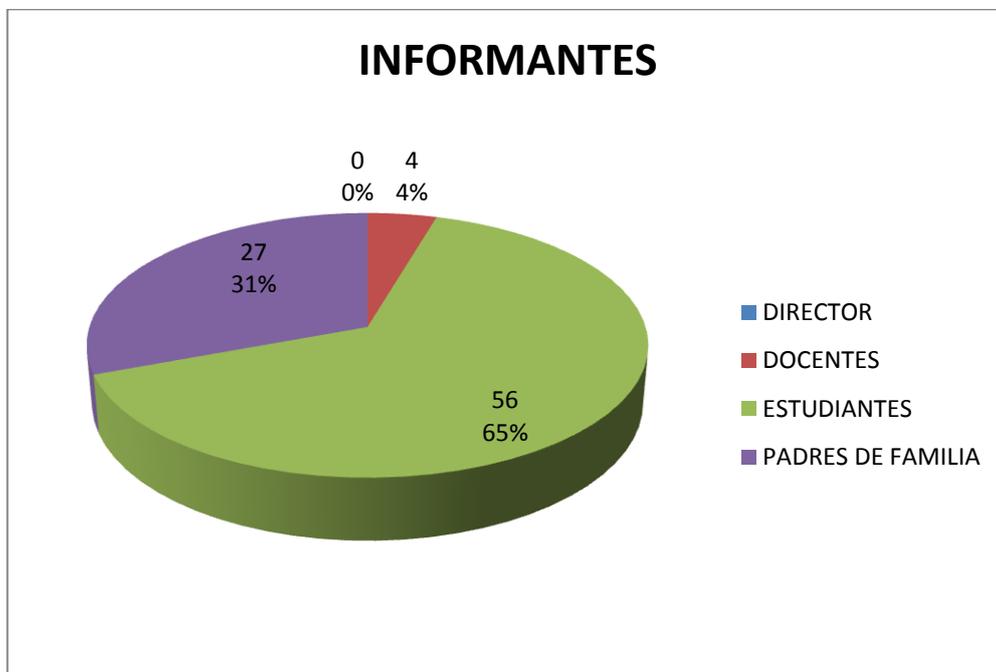
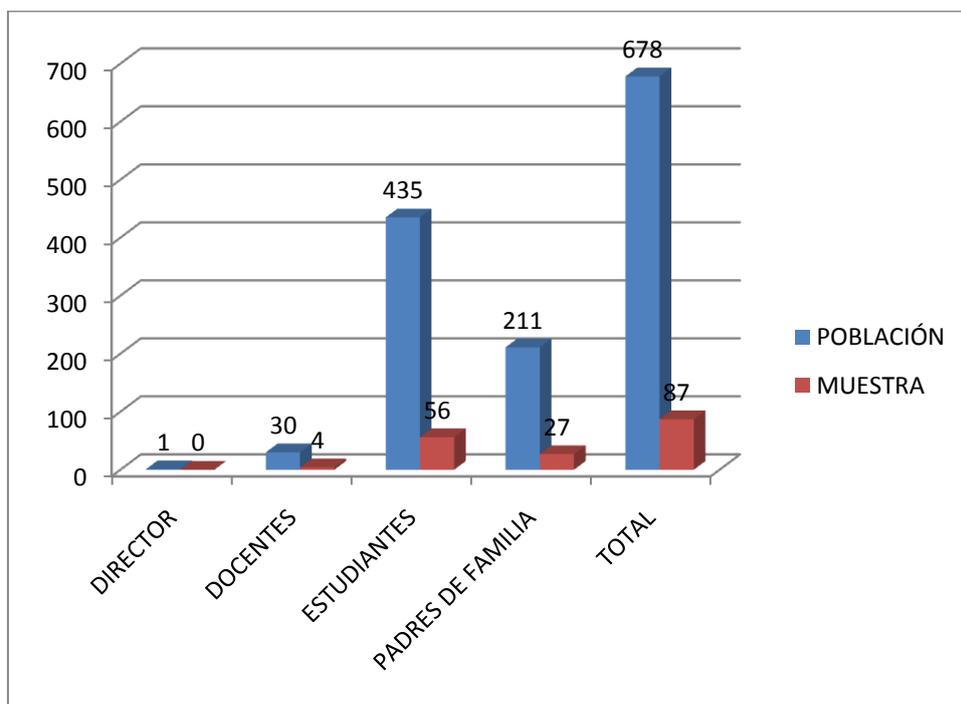


GRAFICO 6. POBLACION-MUESTRA



De esta manera se considera que los resultados de la información que se obtuvo son de excelente ayuda para el propósito fundamental de la investigación que abarca el empleo de un plan de mejoras con el fin de elevar los niveles de eficiencia y calidad educativa en la institución.

Por otra parte en la tesis de investigación que se desarrolla, después de haber sido consensuado las diversas opiniones de pedagogos, psicólogos, filósofos y sociólogos educativos, servirán de apoyo para lograr hacer factible mi propuesta, que tiene como objetivo primordial evaluar el desempeño de los docentes para evidenciar el nivel de calidad académica de la institución para esto se tomo en consideración:

La función **docencia** que está estructurada por los siguientes ámbitos:

Gestión de desarrollo personal y profesional docente.

Gestión de currículo.

Proceso de enseñanza – aprendizaje.

Gestión de vinculación con la colectividad.

El trabajo de investigación realizada en el Centro de Educación Básica, después de efectuada la evaluación, exige que se planifique un Plan de Mejoras, para lograr la Actualización y Fortalecimiento académico de los docentes de la institución educativa.

INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Metodológicamente, para la construcción y recolección de la información válida y confiable se utilizó criterios de desempeño y se

ejecutó mediante la elaboración y aplicación de las siguientes herramientas:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionario de encuesta
Entrevista	Guía de entrevista

ELABORADO POR: MARIA DE LA CRUZ MEREJILDO.

Las técnicas para la recolección de datos son: la encuesta y la entrevista, cuya finalidad es de interactuar de forma directa, para obtener respuestas concretas de parte de los miembros de la comunidad educativa.

Para estas técnicas se utilizó los siguientes instrumentos: guía de entrevista y cuestionario de encuesta, elaborados a fin de recoger la información para fundamentar la investigación. La entrevista fue aplicada al director, mientras que los cuestionarios de encuestas al personal docente, estudiantes y padres de familia de la institución.

GUÍAS DE ENTREVISTA

GUÍA “A”

“Entrevista al director”

(Ver página # 253)

CUESTIONARIOS DE ENCUESTAS

**CUESTIONARIO
“A”**

“Evaluación del docente”

(Ver página # 256)

**CUESTIONARIO
“B”**

**“Evaluación del docente por
parte de los estudiantes”**

(Ver página # 264)

**CUESTIONARIO
“C”**

**“Evaluación del docente por
parte del padre de familia”**

(Ver página # 268)

La guía de entrevista y los cuestionarios de encuestas, tienen base en los ámbitos del desempeño docente, en cuanto al desarrollo profesional, gestión currículo, procesos de enseñanza – aprendizaje y gestión de vinculación con la colectividad (Ver anexo G).

PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Toda investigación precisa de un plan que permita dar respuesta a ciertas interrogantes. Este enfoque tiene que estar interrelacionado al problema en estudio y al tipo de investigación seleccionado. Este plan es el que se define como Diseño de la investigación y abarca los pasos y estrategias para llevar a cabo la investigación en forma clara y sistemática. A continuación se detalla el procedimiento realizado:

- Visita a la institución educativa.
- Elaboración y aplicación de los instrumentos de recolección de datos aplicados a las personas relacionadas, con preguntas destinadas a recolectar la información, que permita identificar las características del proceso de evaluación a los docentes con el objeto de establecer los mecanismos más beneficiosos.
- Revisión bibliográfica y de antecedentes, a fin de identificar el tratamiento de las actividades de evaluación a los docentes.
- Tabular, organizar y clasificar la información obtenida.
- Elaborar gráficos que permitan la interpretación y obtención de análisis de los datos recolectados.
- Elaboración de las conclusiones y recomendaciones como resultado final de la investigación.
- Determinación de la propuesta.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

INVESTIGACIÓN PRÁCTICA

Para recabar información positiva y práctica se ha realizado la investigación de campo, aplicando una entrevista al director, cuestionarios de encuestas a los docentes y preguntas a los estudiantes y padres de familia del centro de educativo.

Los métodos que se utilizarán en este trabajo de investigación será el Inductivo, Descriptivo y el Estadístico. Los mismos que servirán para tabular, interpretar y analizar la información lograda a través de los instrumentos de campo aplicados a los informantes de la institución.

El método inductivo, la investigación se delimita ya que toma a los docentes para evaluar el desempeño académico, para luego dar una apreciación referente a la calidad educativa que brinda la institución. Entonces va de acuerdo a este método, que rige ir de lo particular a lo general.

Con el método descriptivo, el evaluador describe ciertas características evidenciadas en el momento que se realizó la entrevista y las encuestas.

El método estadístico se realizó la presentación de resultados obtenidos de los datos recolectados, para un mejor análisis e interpretación.

NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

La investigación tiene un nivel de carácter descriptivo y explicativo, ante una situación dada como es la evaluación del desempeño de los docentes, de esto pretendo analizar los aspectos más importantes y explicar cada uno de ellos para diseñar una propuesta, cuyo propósito es ayudar a corregir falencias en el desempeño y mejorar el proceso educativo.

La investigación descriptiva procura brindar una buena percepción de funcionamiento de un fenómeno y de las maneras en que se comportan las variables, factores o elementos que lo componen.

Las investigaciones en torno al desempeño de los docentes del Centro Educativo, describen la orientación para la elaboración de un Plan de Mejoras en términos de variables.

El estudio que se realiza para identificar los principales problemas de aplicación del Plan de Mejoras en esta institución educativa también es descriptivo.

Las investigaciones descriptivas ubicadas en el inicio o apertura de un Programa, proveen los primeros insumos de observación sistemática acerca del objeto de estudio, es decir se orientan a precisar como ocurren los hechos, más adelante las investigaciones explicativas aprovechan esos insumos descriptivos para producir teorías que expliquen esos objetos (se orientan a establecer porqué esos hechos ocurren del modo en que aparecen descritos); luego de que esos productos teóricos explicativos han sido evaluados las investigaciones aplicativas se orientan a aprovecharlos para deducir de ellos sistemas de

acción, tecnologías de cambio y control sobre hechos de los que se ocupa el Programa.

El Plan de Mejoras aplicado al campo de la docencia, según el resultado de su aplicabilidad también debe sujetarse a cambios considerando las necesidades grupales o individuales.

MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

Por la naturaleza, esta investigación es diagnóstica-propositiva y combina dos modalidades siempre que se recurre a la utilización de fuentes y recursos metodológicos de campo.

Los cuestionarios de encuesta constan de preguntas sencillas, concretas, cuyas respuestas son objetivas y de fácil comprensión para las personas a quienes fueron aplicadas, posteriormente se los analiza y con los datos obtenidos se procede a tabular, graficar e interpretar los resultados alcanzados, quienes reflejan la necesidad de elaborar el Plan de Mejoras para los docentes del Centro de Educación General Básica.

En los cuadros y gráficos expuestos notaremos que la encuesta se ha aplicado a 4 docentes, 56 estudiantes y 27 padres de familia, cuya tabulación se realiza en base a la población general de los encuestados

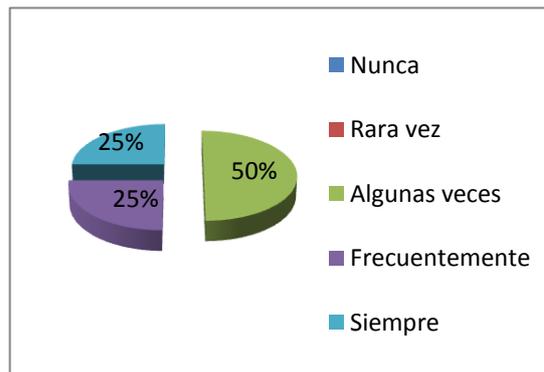
**TABULACIÓN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES.
GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DOCENTE**

1. Participa de manera sistemática en procesos de formación continua en servicio.

CUADRO # 1

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	1	25
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRÁFICO # 1



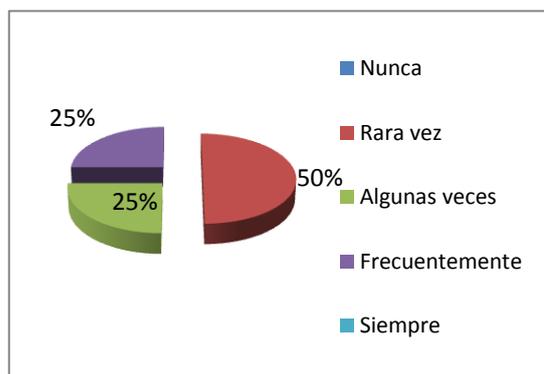
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes investigados algunas veces participan de manera sistemática a los procesos de formación continua, mientras que el 25 % solo asiste frecuentemente y otro 25 % lo hace de manera continua.

2. Asiste periódicamente a cursos relacionados con la educación.

CUADRO # 2

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	2	50
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRÁFICO # 2



El cuadro demuestra que el 50% de los docentes investigados rara vez asiste periódicamente a cursos relacionados con la educación, un 25 % algunas veces y otro 25 % lo hace frecuentemente.

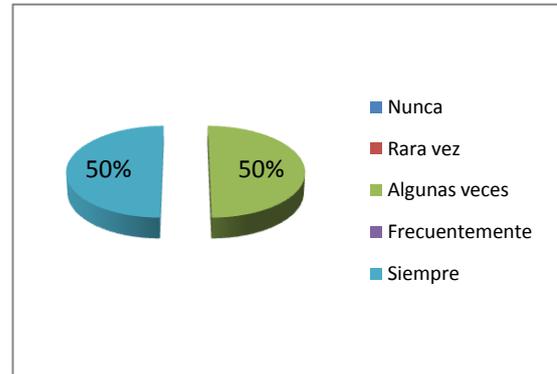
RESPONSABILIDAD DEL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.

1. Asiste a todas las actividades del calendario escolar.

CUADRO # 3

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	0
Siempre	2	50
TOTAL	4	100

GRÁFICO # 3



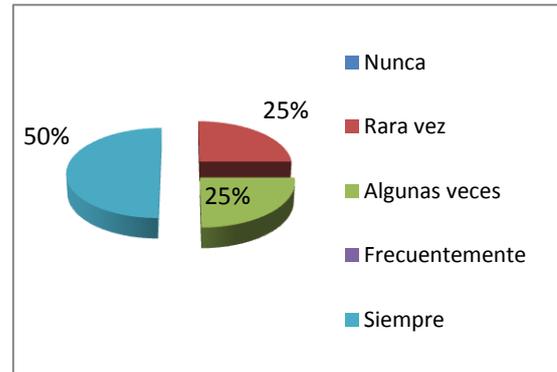
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes investigados asisten a todas las actividades del calendario escolar, mientras que otro 50 % algunas veces.

2. Entrega en tiempo y forma los documentos académicos.

CUADRO # 4

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	0	0
Siempre	2	50
TOTAL	4	100

GRÁFICO # 4



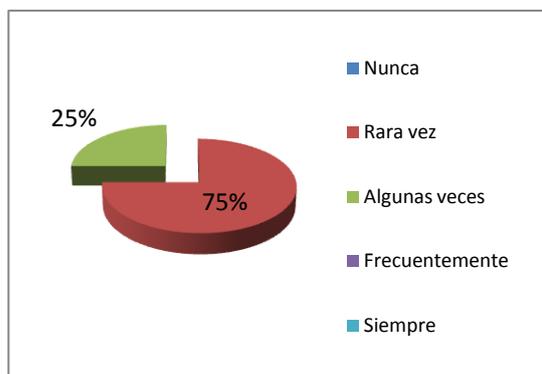
El cuadro evidencia que el 50% de los docentes entregan en tiempo y forma los documentos académicos, 25 % de los docentes algunas veces entregan los documentos académicos y otro 25 % rara vez.

3. Propicia reuniones periódicas con los compañeros para desarrollar las temáticas de estudio.

CUADRO # 5

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	3	75
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 5



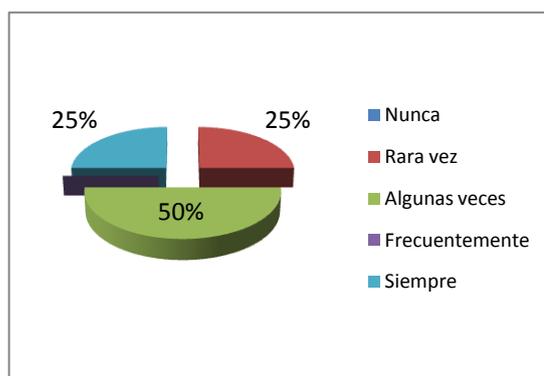
El cuadro indica que el 75% de los docentes rara vez propicia reuniones periódicas con los compañeros para desarrollar técnicas de estudio, el 25 % lo hace algunas veces.

4. Cumple con las tareas asignadas, normas y orientaciones de trabajo.

CUADRO # 6

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	0
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 6



El cuadro indica que el 50% de los docentes de la investigación algunas veces cumplen con sus tareas asignadas, normas y orientaciones de trabajo.

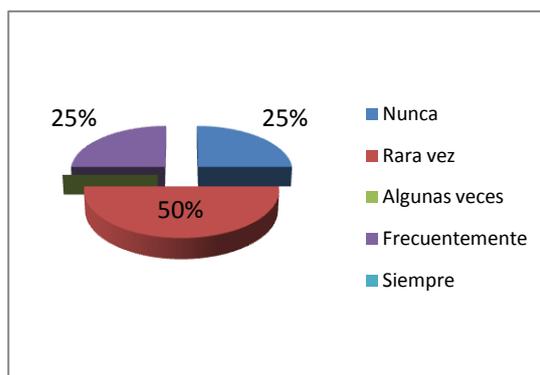
CAPACIDAD PEDAGÓGICA

1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrentarán en su vida diaria.

CUADRO # 7

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	2	50
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 7



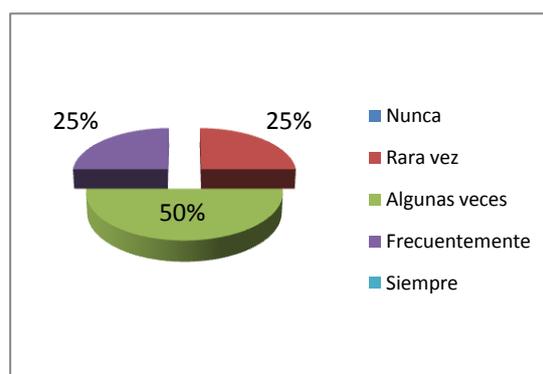
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes rara vez preparan clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrentarán en su vida diaria.

2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.

CUADRO # 8

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 8



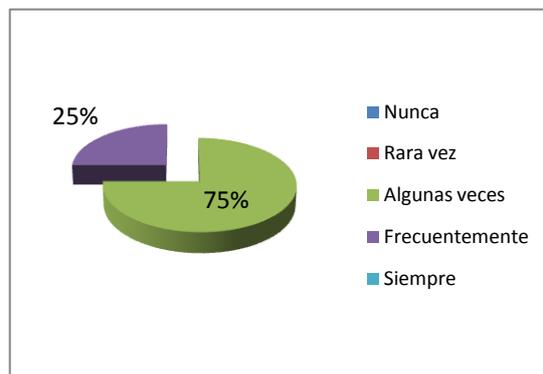
En el cuadro se evidencia que el 50% de los docentes no seleccionan los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.

3. Utiliza motivaciones adecuadas para que las clases sean interesantes y entretenidas.

CUADRO # 9

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	3	75
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRÁFICO # 9



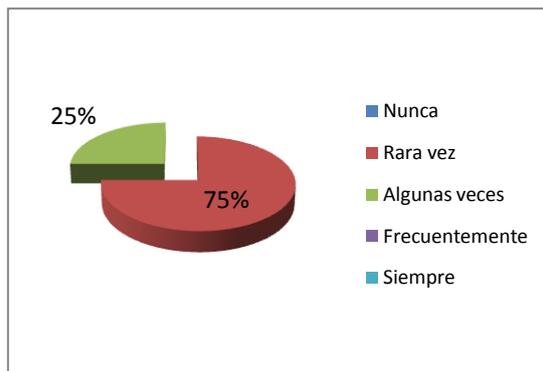
El cuadro evidencia que el 75% de los docentes algunas veces utilizan motivaciones adecuadas para que las clases sean interesantes y entretenidas.

4. Reflexiona sobre su labor educativa y utiliza nuevas estrategias para mejorar su desempeño.

CUADRO # 10

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	3	75
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 10



El cuadro manifiesta que el 75% de los docentes rara vez reflexionan sobre la labor educativa y utiliza nuevas estrategias para mejorar su desempeño.

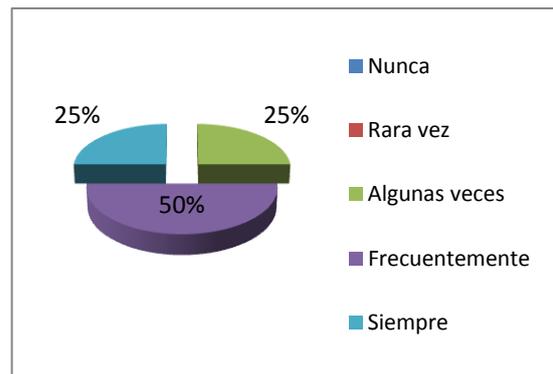
EMOCIONAL

1. Realiza diariamente con amor y pertinencia las labores educativas.

CUADRO # 11

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	2	50
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 11



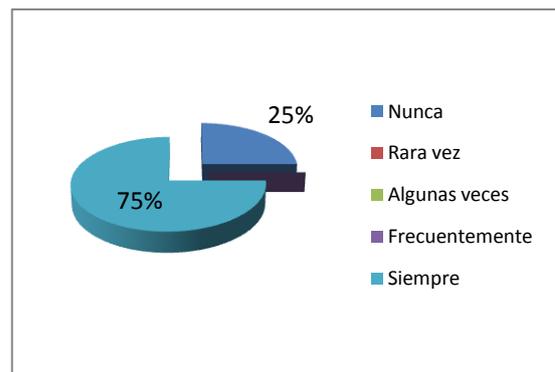
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes de la investigación frecuentemente realizan diariamente las labores educativas con amor y pertinencia.

2. Actúa con firmeza frente a las actitudes de los estudiantes.

CUADRO # 12

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	0	0
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	0	0
Siempre	3	75
TOTAL	4	100

GRÁFICO # 12



El cuadro demuestra que el 75 % de los docentes siempre actúan con firmeza frente a las actitudes de los estudiantes.

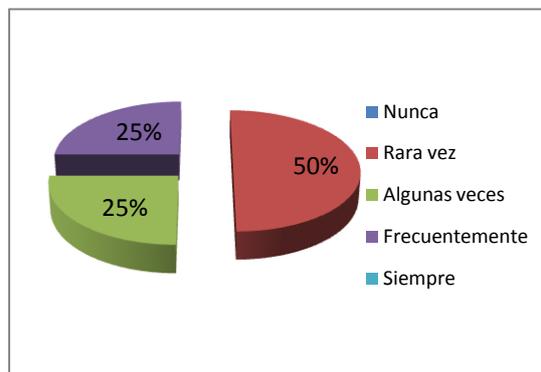
MÉRITOS

1. Aplica con sus estudiantes los trabajos educativos que haya realizado.

CUADRO # 13

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	2	50
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 13



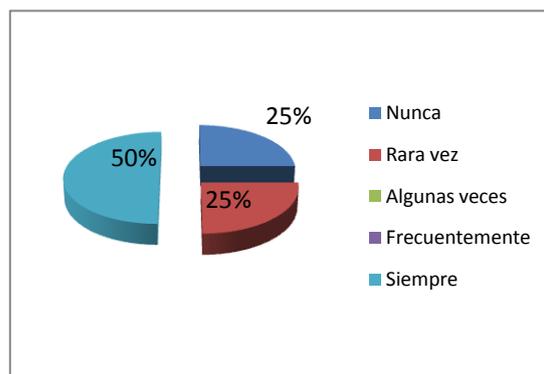
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes aplica con sus estudiantes los trabajos educativos que haya realizado.

2. Posee capacidad para analizar individualmente los logros alcanzados por sus estudiantes en el aprendizaje.

CUADRO # 14

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	1	25
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	0	0
Siempre	2	50
TOTAL	4	100

GRAFICO # 14



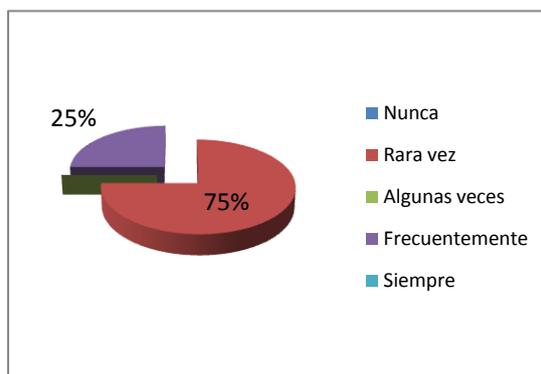
El cuadro manifiesta que el 50% de los docentes en esta investigación tienen capacidad para analizar los logros alcanzados por sus estudiantes en el aprendizaje.

3. Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que se desarrollan en la institución educativa.

CUADRO # 15

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	3	75
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 15



El cuadro demuestra que el 75% de los docentes de la investigación rara vez mejoran su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que se desarrollan en la institución educativa.

GESTIÓN DE CURRÍCULO

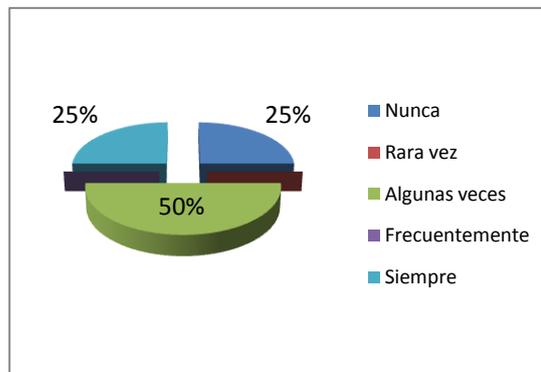
Planeación

1. Aplica instrumentos de diagnóstico para la planificación del proceso pedagógico.

CUADRO # 16

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	0	0
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	0
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 16



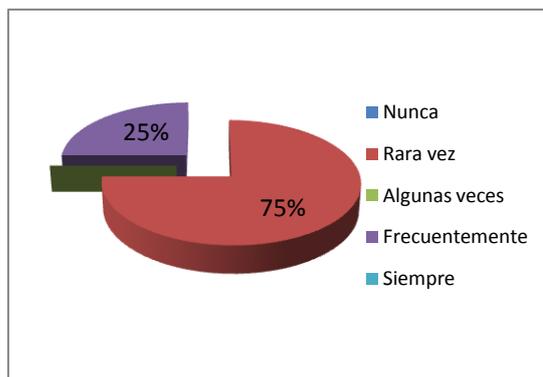
El cuadro indica que el 57% de los docentes aplica algunas veces instrumentos de diagnóstico para la planificación del proceso pedagógico.

2. Da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura al inicio del periodo lectivo.

CUADRO # 17

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	3	75
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 17



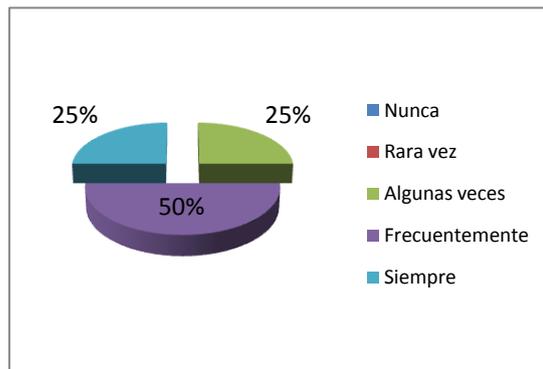
El cuadro demuestra que el 75 % de los docentes rara vez dan a conocer a sus estudiantes la programación y objetivos de la asignatura al inicio del periodo lectivo

3. Utiliza los resultados del diagnóstico en la planificación del proceso pedagógico.

CUADRO # 18

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	2	50
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 18



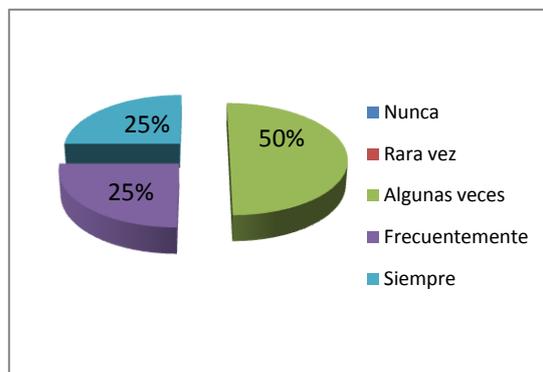
El cuadro indica que el 50% de los docentes frecuentemente utilizan los resultados del diagnóstico en la planificación del proceso pedagógico.

4. Planifica los procesos pedagógicos.

CUADRO # 19

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	1	25
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 19



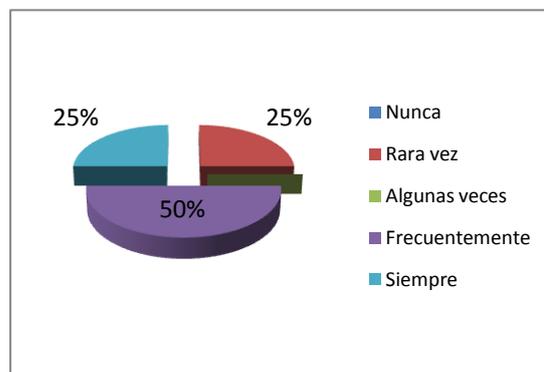
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes algunas veces planifican los procesos pedagógicos.

5. Planifica sus clases en función del horario establecido.

CUADRO # 20

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	2	50
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 20



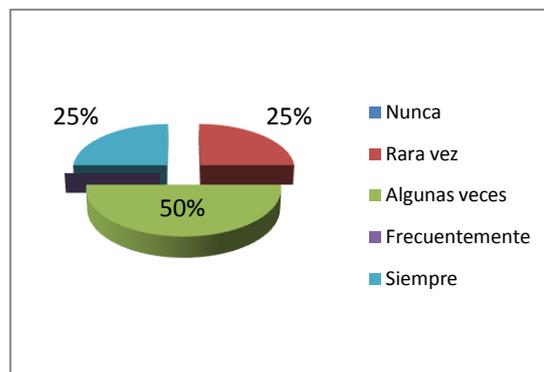
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes de esta investigación frecuentemente planifican sus clases en función del horario de estudio.

6. Planifica sus clases en el marco del currículo nacional.

CUADRO # 21

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	25
Siempre	1	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 21



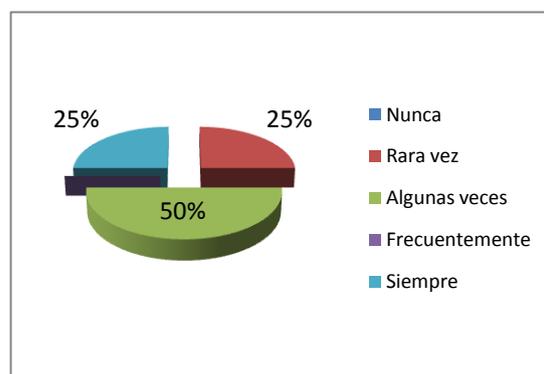
El cuadro indica que el 50% de los docentes algunas veces planifican sus clases en base al marco del currículo nacional.

7. Organiza el trabajo escolar y prepara sus clases en base al plan de estudios.

CUADRO # 22

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	0
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 22



El cuadro demuestra que el 50 % de los docentes algunas veces organizan el trabajo escolar y preparan sus clases en base al plan de estudios.

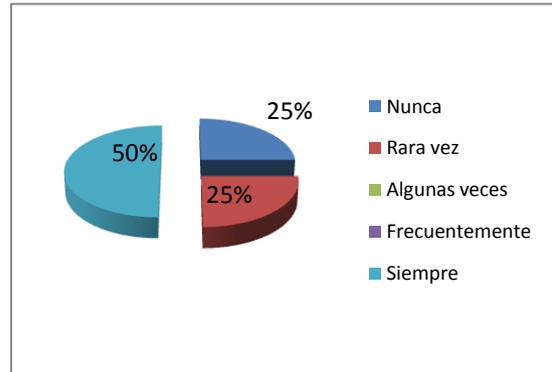
ENCUADRE

1. Responde a las preguntas de los estudiantes, tantas veces sean necesarias, sin molestarte, ni ridiculizarlos.

CUADRO # 23

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	1	25
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	0	0
Siempre	2	50
TOTAL	4	100

GRAFICO # 23



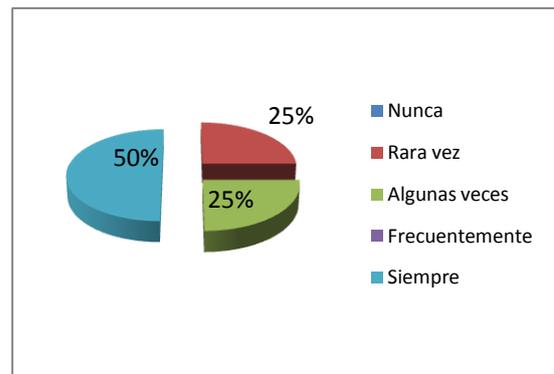
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes responden a las preguntas de los estudiantes, tantas veces sean necesarias, sin molestarte, ni ridiculizarlos.

2. Permite que los estudiantes expresen sus ideas e inquietudes.

CUADRO # 24

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	0	0
Siempre	2	50
TOTAL	4	100

GRAFICO # 24



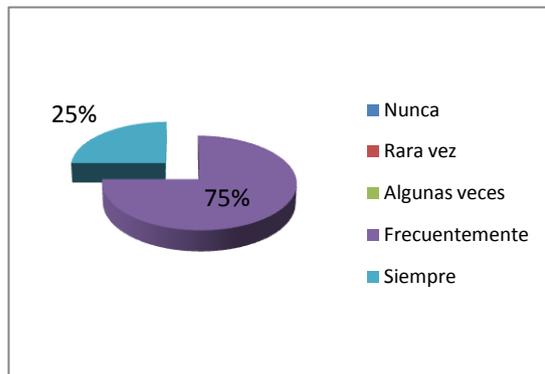
El cuadro evidencia que el 50% de los docentes, permiten que los estudiantes expresen sus ideas e inquietudes.

3. Efectúa seguimientos permanentes sobre el aprendizaje de sus estudiantes.

CUADRO # 25

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	3	75
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 25



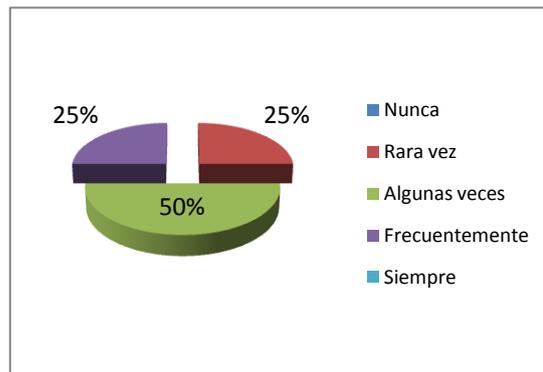
El cuadro demuestra que el 75% de los docentes frecuentemente efectúan seguimientos sobre el aprendizaje de sus estudiantes

4. Utiliza con frecuencia ejemplos, esquemas o gráficos para apoyar sus explicaciones

CUADRO # 26

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 26



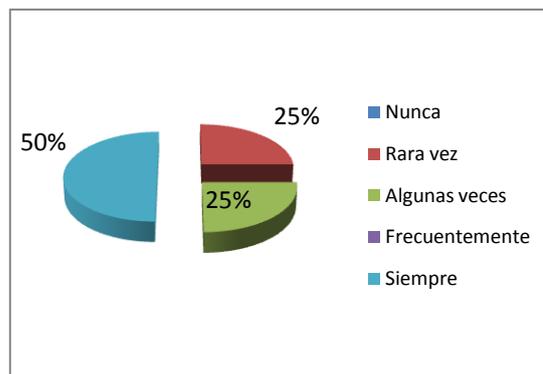
El cuadro demuestra que el 50 % de los docentes algunas veces utilizan ejemplos, esquemas o gráficos para apoyar sus explicaciones.

5. Utiliza recursos auxiliares (pizarra, carteles, videos, folletos, documentales) para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

CUADRO # 27

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	0	0
Siempre	2	50
TOTAL	4	100

GRAFICO # 27



El cuadro indica que el 50% de los docentes utilizan recursos auxiliares para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

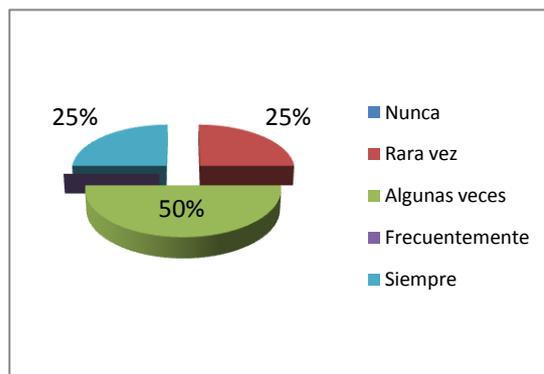
TECNOLOGÍA EDUCATIVA

1. Utiliza la tecnología de la información y la comunicación.

CUADRO # 28

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	0
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 28



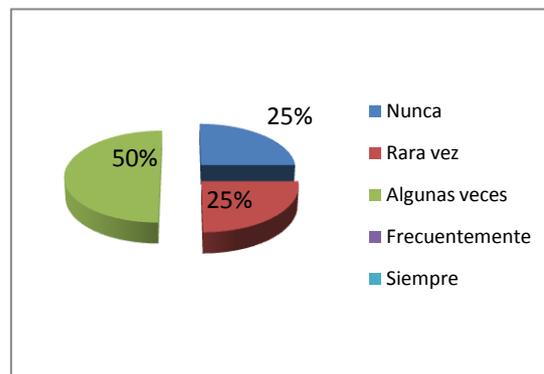
El cuadro indica que el 50 % de los docentes de esta investigación algunas veces utilizan la tecnología de la información y comunicación.

2. Usa medios electrónicos como el internet, correo electrónico, blackboard u otras plataformas que facilitan el aprendizaje.

CUADRO # 29

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 29



El cuadro demuestra que el 50% de los docentes objetos de investigación algunas veces utilizan medios electrónicos: Como el internet, correo electrónico, blackboard u otras plataformas que facilitan el aprendizaje.

PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

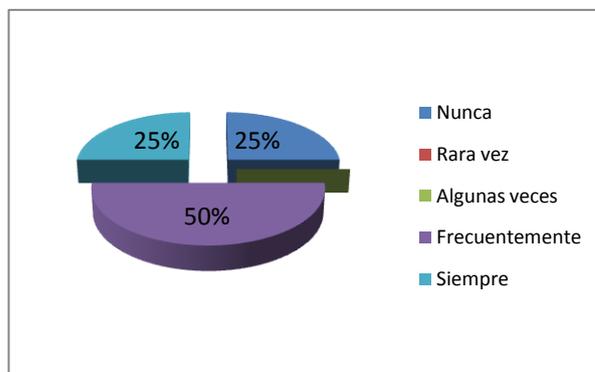
ORGANIZACIÓN DEL CONTENIDO

1. Utiliza variadas estrategias de enseñanza – aprendizaje pertinente a las capacidades a desarrollar.

CUADRO # 30

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	0	0
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	2	50
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 30



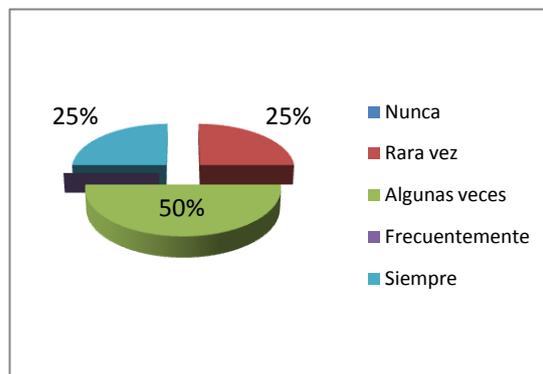
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes frecuentemente utilizan variadas estrategias de enseñanza–aprendizaje pertinentes a las capacidades a desarrollar.

2. **Elabora adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje.**

CUADRO # 31

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	0
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 31



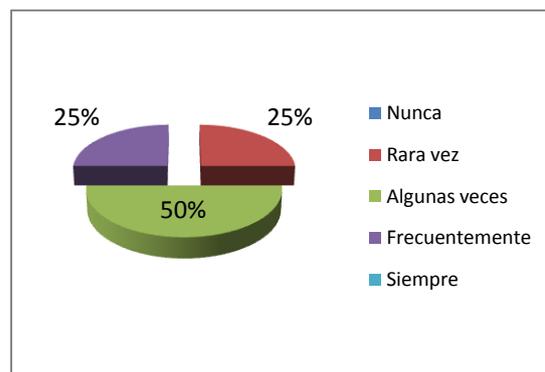
El cuadro demuestra que el 50 % de los docentes algunas veces realizan adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje.

3. **Los temas que son abordados en clase son coherentes con las capacidades a desarrollar.**

CUADRO # 32

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 32



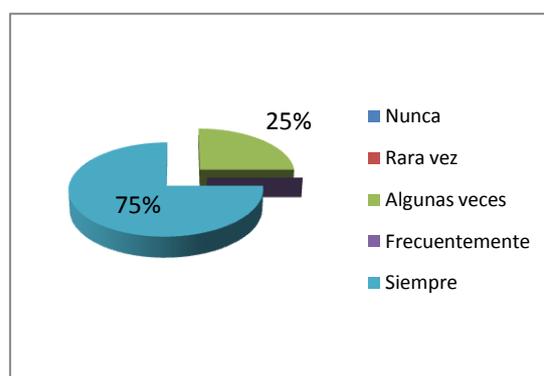
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes algunas veces abordan los temas en clase coherentes con las capacidades a desarrollar.

4. Demuestra conocer con profundidad las áreas y disciplinas que desarrolla en el proceso pedagógico.

CUADRO # 33

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	0	0
Siempre	3	75
TOTAL	4	100

GRAFICO # 33



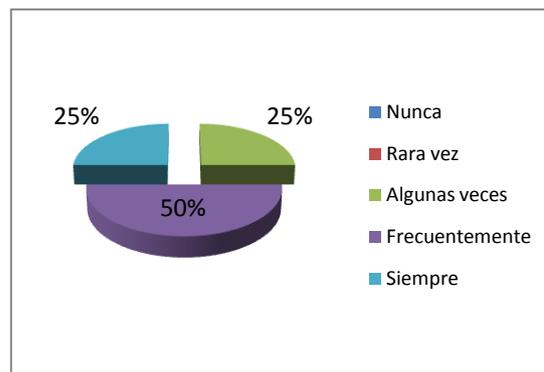
El cuadro demuestra que el 75 % de los docentes que son objeto de estudio en esta investigación demuestran conocer con profundidad las áreas y disciplinas que desarrollan en el proceso pedagógico.

5. Demuestra el dominio del contenido programático.

CUADRO # 34

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	2	50
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 34



El cuadro demuestra que el 50 % de los docentes frecuentemente tener dominio sobre el contenido programático, mientras que 25 % siempre tiene dominio del contenido programático.

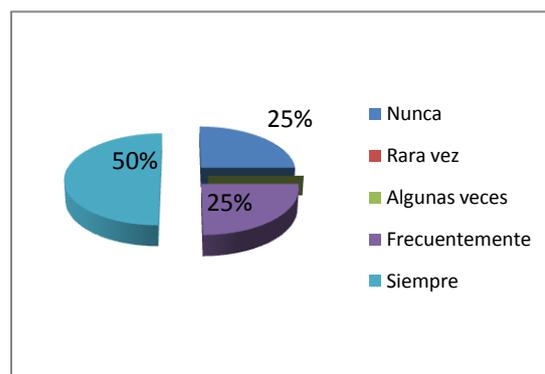
CREACIÓN DE UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

1. Permite que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.

CUADRO # 35

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	0	0
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	1	25
Siempre	2	50
TOTAL	4	100

GRAFICO # 35



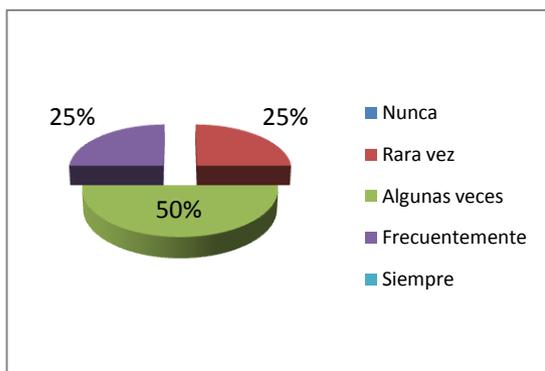
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes involucrados en la investigación permiten la integración espontánea al ritmo de trabajo de la clase.

2. Mantiene un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes.

CUADRO # 36

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 36



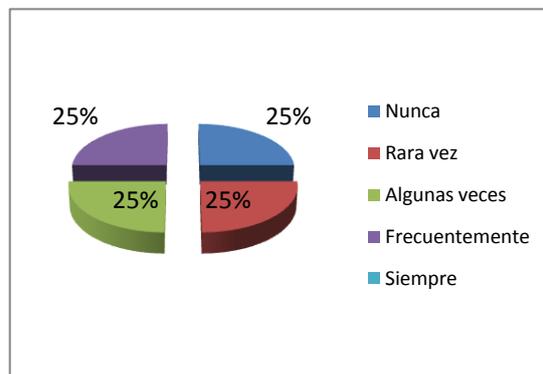
El cuadro demuestra que el 50 % de los docentes algunas veces mantienen un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes.

3. Presenta a los estudiantes las capacidades a ser desarrolladas en clases.

CUADRO # 37

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	1	25
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 37



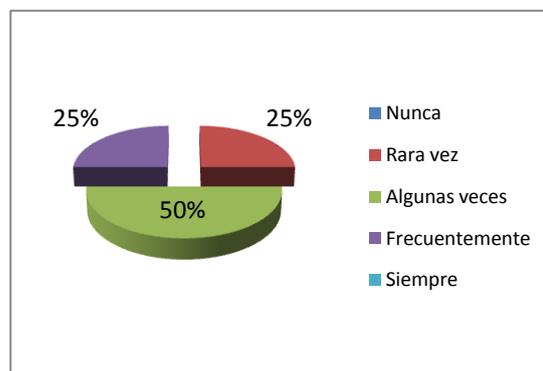
El cuadro demuestra que el 25 % de los docentes algunas veces presenta a los estudiantes las capacidades a ser desarrolladas en el aula de clases.

4. Crea un ambiente favorable para el aprendizaje.

CUADRO # 38

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 38



El cuadro demuestra que el 50 % de los docentes algunas veces mantienen un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes.

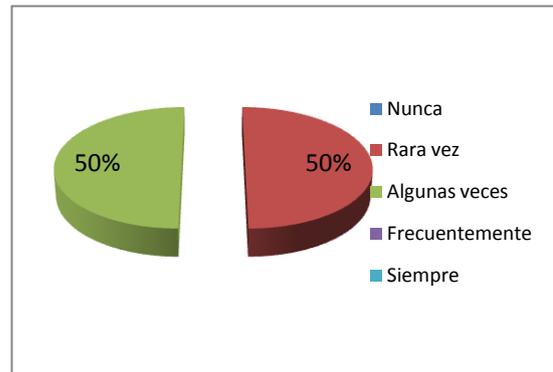
FACILITACIÓN DEL APRENDIZAJE

1. Indaga los aprendizajes previos de los estudiantes y lo utiliza en el proceso pedagógico.

CUADRO # 39

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	2	50
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 39



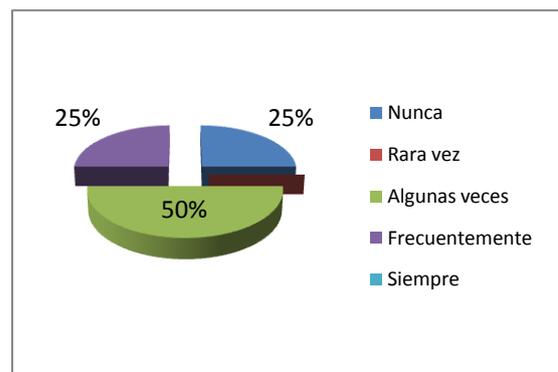
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes de esta investigación algunas veces indagan los aprendizajes previos de los estudiantes y los utilizan en el proceso pedagógico.

2. Dirige la enseñanza hacia el logro de los objetivos de la asignatura.

CUADRO # 40

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	0	0
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 40



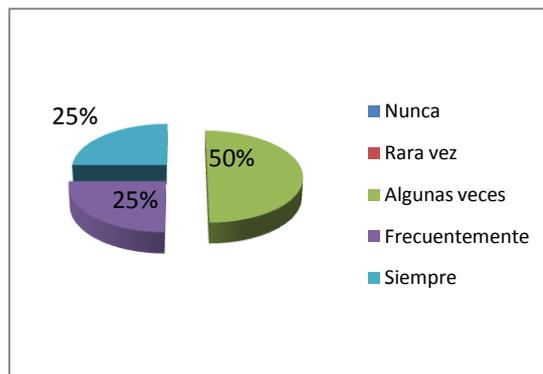
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes algunas veces dirigen la enseñanza hacia el logro de los objetivos de la asignatura.

3. Relaciona el contenido de la asignatura con el contenido de otras asignaturas.

CUADRO # 41

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	1	25
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 41



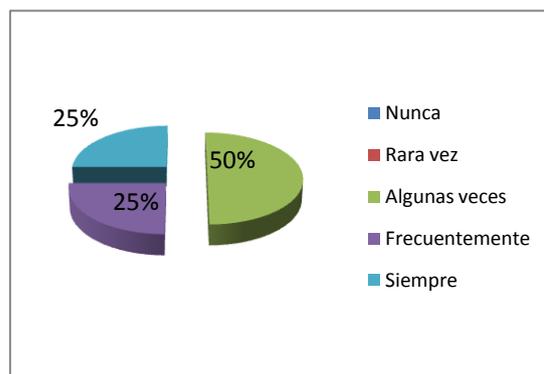
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes algunas veces relacionan el contenido de la asignatura con el contenido de otras asignaturas.

4. Presenta el contenido de manera clara y precisa.

CUADRO # 42

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	1	25
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 42



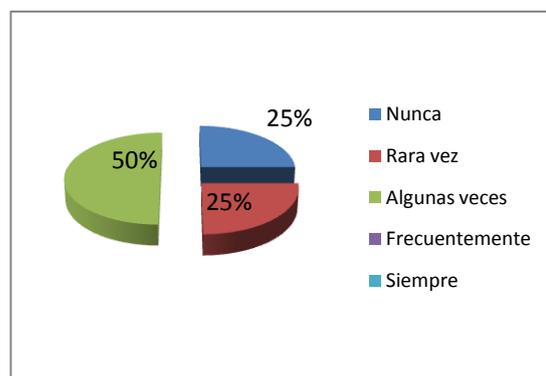
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes algunas veces presentan de manera clara y precisa el contenido.

5. Utiliza diversas estrategias, metodologías para el logro del aprendizaje.

CUADRO # 43

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 43



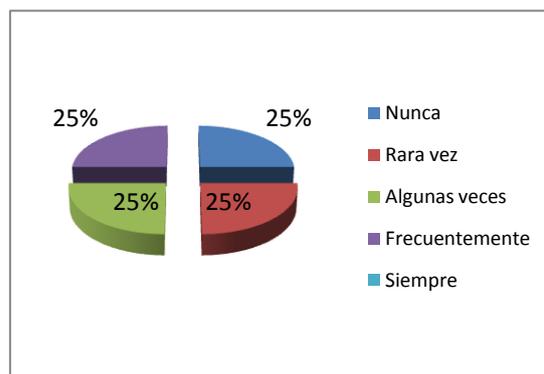
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes algunas veces utilizan diversas estrategias, metodologías para el logro del aprendizaje.

6. Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios.

CUADRO # 44

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	1	25
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 44



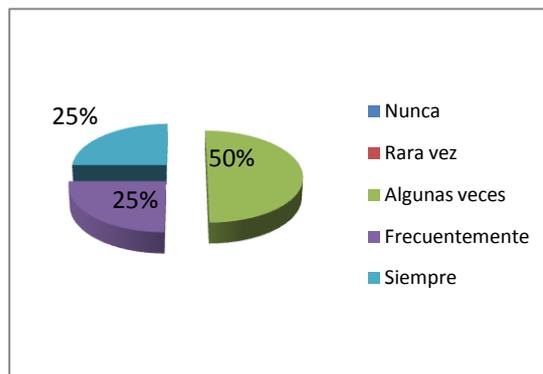
El cuadro demuestra que el 25% de los docentes algunas veces aplican estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios.

7. El aprendizaje es integral y formativa basados en el derecho del buen vivir.

CUADRO # 45

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	1	25
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 45



El cuadro demuestra que el 50% de los docentes algunas veces los docentes relacionan el aprendizaje con los derechos del buen vivir.

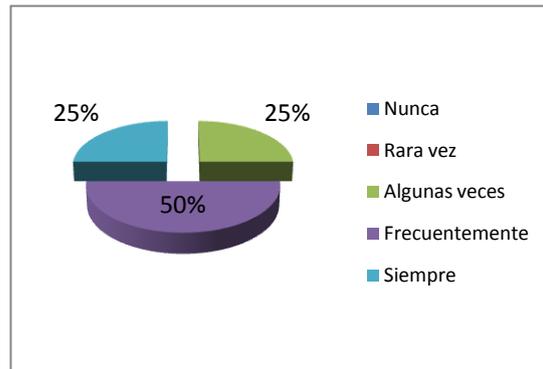
EVALUACIÓN

1. Utiliza distintos procedimientos e instrumentos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes.

CUADRO # 46

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	2	50
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 46



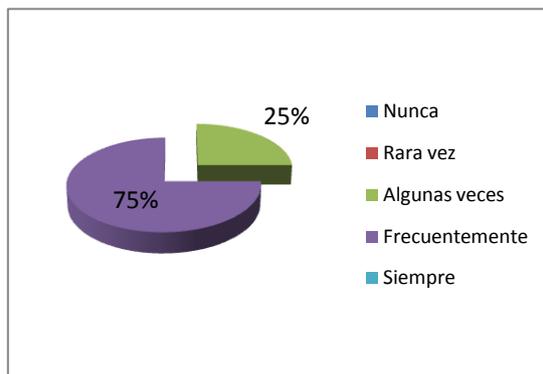
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes frecuentemente utilizan distintos procedimientos e instrumentos para evaluarlos.

2. Establece normas claras y precisas para las evaluaciones y comunica a sus estudiantes.

CUADRO # 47

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	3	75
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 47



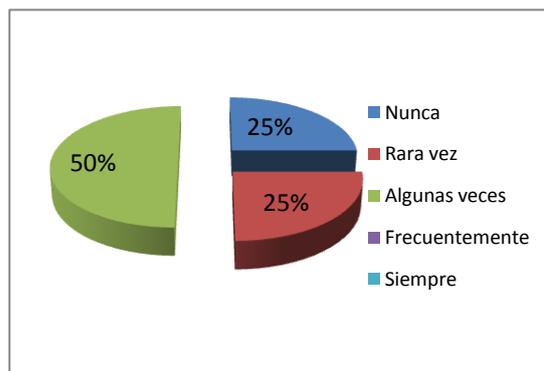
El cuadro demuestra que el 75% de los docentes frecuentemente establecen normas claras y precisas para las evaluaciones y comunican a sus estudiantes.

3. Utiliza la evaluación procesual para obtener la calificación de los estudiantes.

CUADRO # 48

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 48



El cuadro demuestra que el 50% de los docentes algunas veces utilizan evaluación procesual para obtener la calificación de los estudiantes.

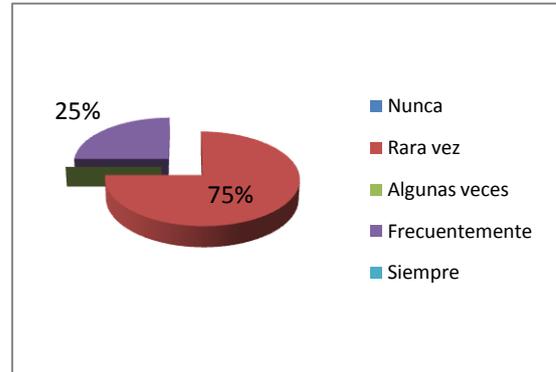
RETROALIMENTACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

1. Realiza entrevistas personales con los padres de familia para informar sobre el avance académico y personal del estudiante.

CUADRO # 49

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	3	75
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 49



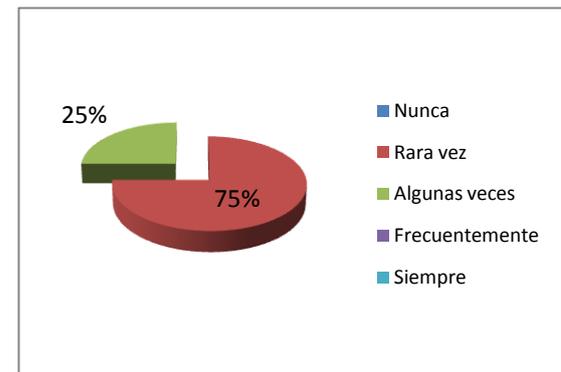
El cuadro demuestra que el 75% de los docentes rara vez realizan entrevistas personales con los padres de familia para informar sobre el avance académico y personal del estudiante.

2. Propone tareas con diferencias según las necesidades de los estudiantes.

CUADRO # 50

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	3	75
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 50



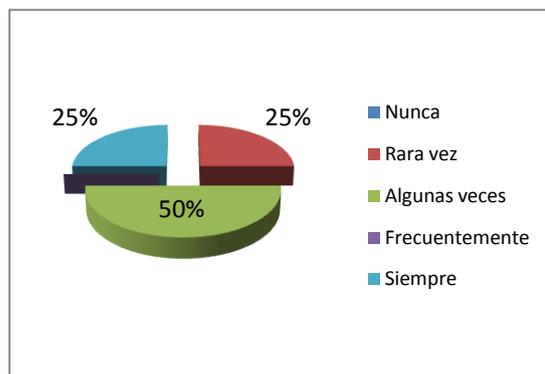
El cuadro demuestra que el 75% de los docentes rara vez proponen tareas con diferencias según las necesidades de los estudiantes.

3. Agrupa a los estudiantes por dificultades y los atiende de forma personal.

CUADRO # 51

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	0
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 51



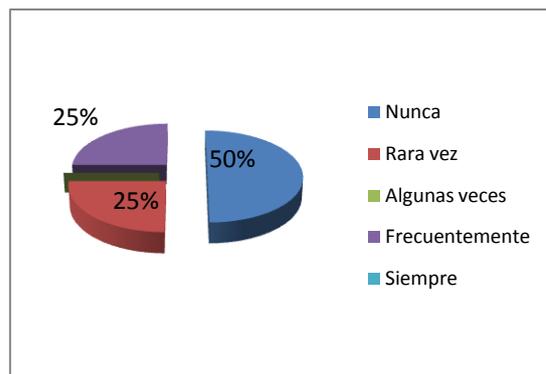
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes que son objeto de la investigación algunas veces agrupan a sus estudiantes por dificultades y los atienden de forma personal.

4. Analiza con los estudiantes los resultados de las evaluaciones con fines de reorientar los procesos pedagógicos.

CUADRO # 52

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	2	50
Rara vez	1	25
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 52



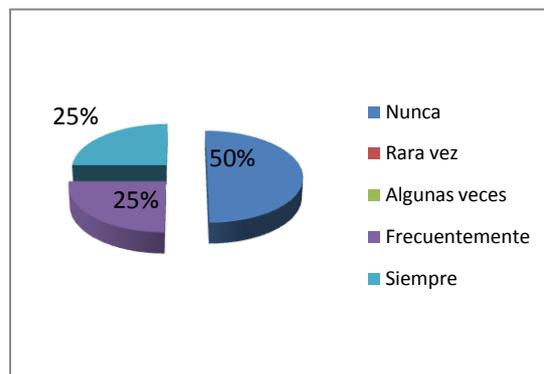
El cuadro demuestra que el 50 % de los docentes nunca analizan con sus estudiantes los resultados de las evaluaciones con fines de reorientar los procesos pedagógicos.

5. Dedicar tiempo suficiente para completar las actividades en las clases.

CUADRO # 53

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	2	50
Rara vez	0	0
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	1	25
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 53



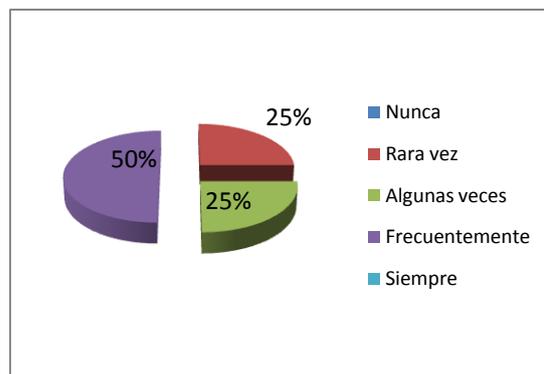
El cuadro demuestra que el 50 % de los docentes nunca dedican tiempo suficiente para completar las actividades en las clases.

6. Justificar las calificaciones de los estudiantes y es capaz de revisar si hay errores.

CUADRO # 54

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	2	50
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 54



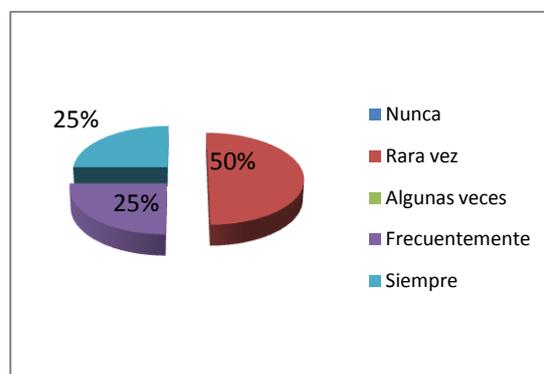
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes frecuentemente justifican las calificaciones de los estudiantes y es capaz de revisar si hay errores.

7. Fomenta en los estudiantes la reflexión y el espíritu crítico.

CUADRO # 55

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	2	50
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	1	25
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 55



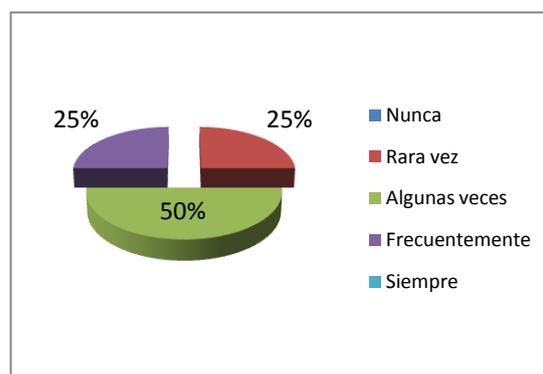
El cuadro demuestra que el 50 % de los docentes rara vez fomentan en los estudiantes la reflexión y el espíritu crítico.

8. Impulsa en los estudiantes sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

CUADRO # 56

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 56



El cuadro demuestra que el 50 % de los docentes algunas veces impulsan en los estudiantes sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

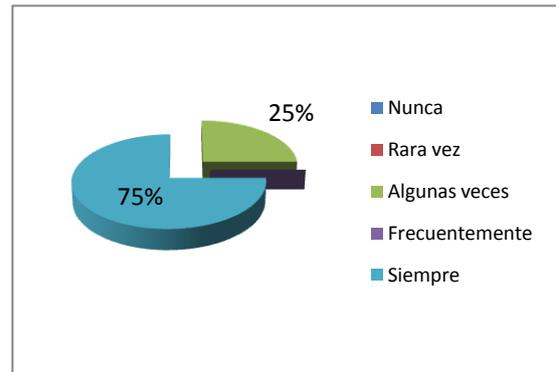
GESTIÓN VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD
RELACIÓN ENTRE DOCENTE Y DIRECTIVO

1. Participa en todas las actividades emprendidas por la institución.

CUADRO # 57

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	0	0
Siempre	3	75
TOTAL	4	100

GRAFICO # 57



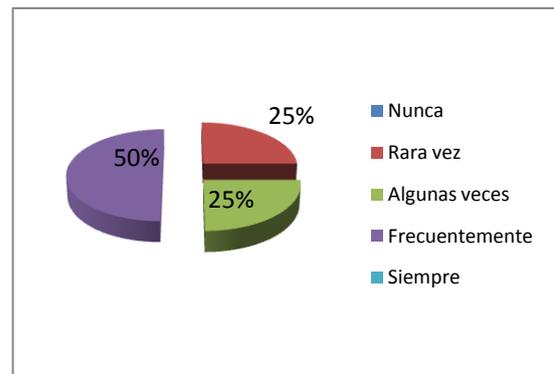
El cuadro demuestra que el 75% de los docentes involucrados en esta investigación siempre participan en todas las actividades emprendidas por la institución.

2. Colabora en la administración y ejecución de las tareas extracurriculares.

CUADRO # 58

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	2	50
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 58



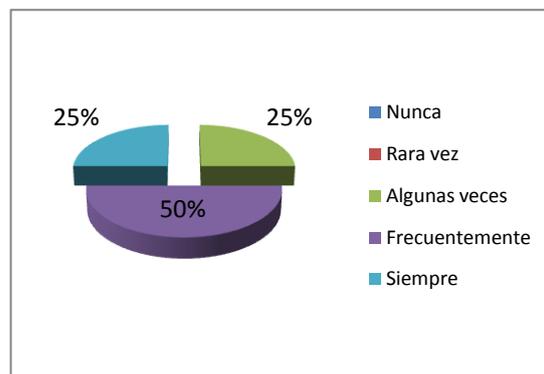
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes frecuentemente colaboran en la administración y ejecución de las tareas extracurriculares.

3. Colabora en la consecución de objetivos y metas planteadas en el PEI.

CUADRO # 59

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	2	50
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 59



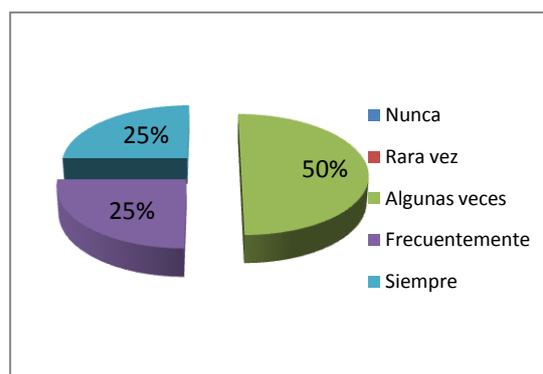
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes frecuentemente colabora en la consecución de objetivos y metas planteadas en el PEI.

4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.

CUADRO # 60

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	1	25
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 60



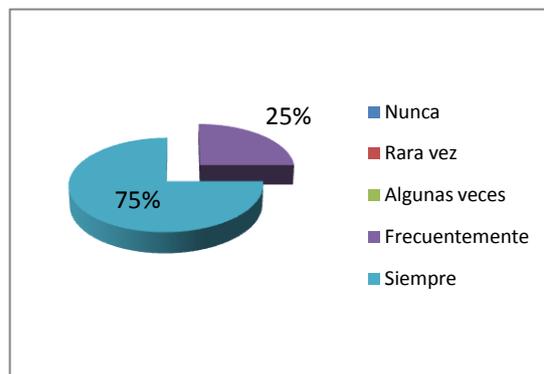
El cuadro demuestra que el 50 % de los docentes algunas veces participan en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.

5. Le gusta participar de las decisiones del consejo técnico que implica un trabajo comunitario.

CUADRO # 61

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	1	25
Siempre	3	75
TOTAL	4	100

GRAFICO # 61



El cuadro demuestra que el 75 % de los docentes rara vez les gusta participar de las decisiones del consejo técnico que implica un trabajo comunitario.

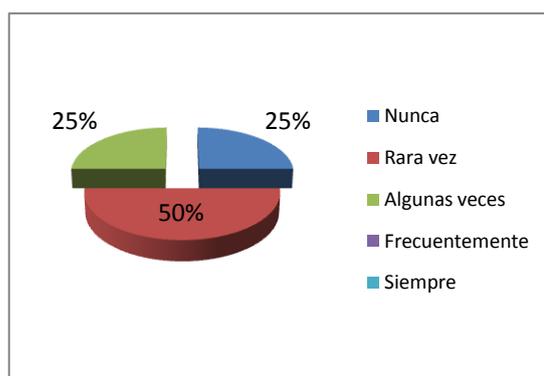
RELACIÓN ENTRE DOCENTES y SUS SEMEJANTES

1. Comparte experiencias y conocimientos con sus pares.

CUADRO # 62

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	2	50
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 62



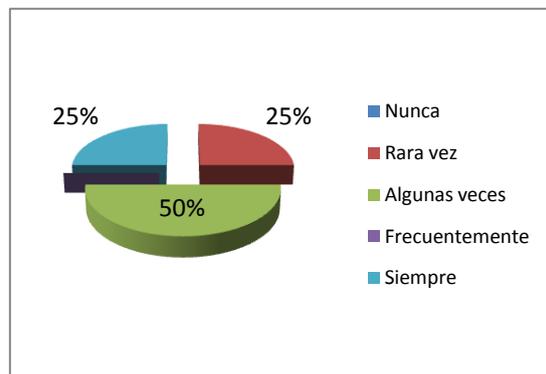
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes rara vez comparten experiencias y conocimientos con sus pares.

2. Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes.

CUADRO # 63

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	0
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 63



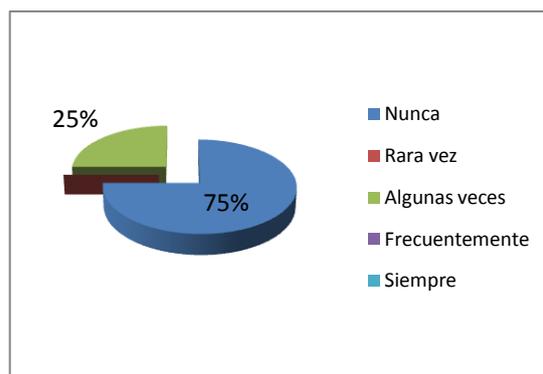
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes algunas veces mantienen el espíritu de trabajo en grupo y promueven esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes.

3. Apoya el trabajo de sus colegas, aún fuera del tiempo de clases.

CUADRO # 64

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	3	75
Rara vez	0	0
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 64



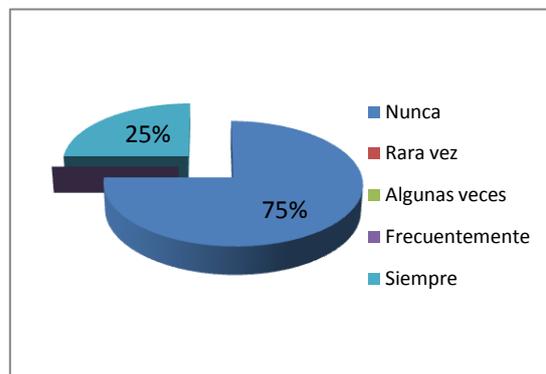
El cuadro demuestra que el 75 % de los docentes nunca apoyan el trabajo de sus colegas, aún fuera del tiempo de clases.

4. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.

CUADRO # 65

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	3	75
Rara vez	0	0
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	0	0
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 65



El cuadro demuestra que el 75 % de los docentes nunca comparten con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.

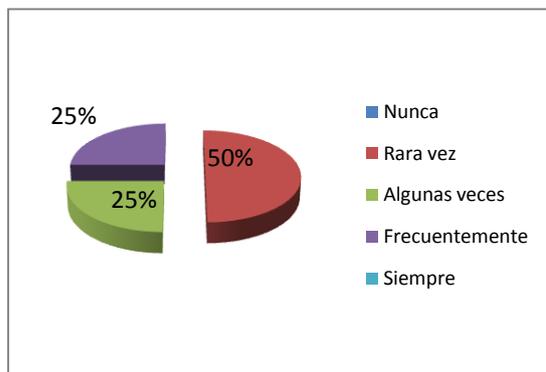
RELACIÓN ENTRE DOCENTE Y ESTUDIANTES

1. Promueve la interacción grupal.

CUADRO # 66

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	2	50
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 66



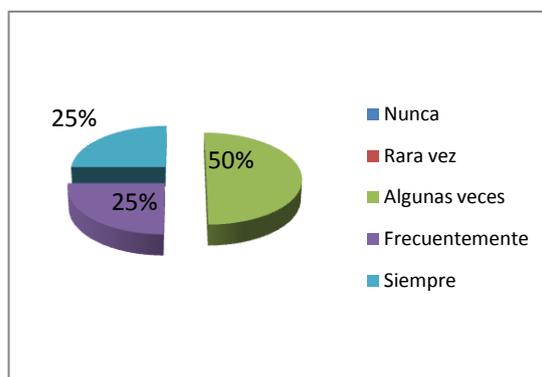
El cuadro demuestra que el 50 % de los docentes rara vez promueven la interacción grupal.

2. Muestra capacidad de mediación para el logro de los objetivos colectivos.

CUADRO # 67

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	1	25
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 67



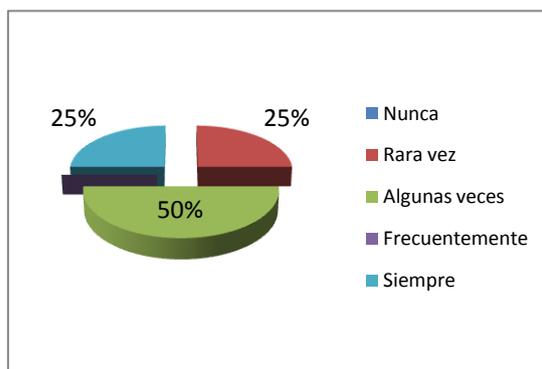
El cuadro demuestra que el 50 % de los docentes algunas veces muestran capacidad de negociación y mediación para el logro de los objetivos colectivos.

3. Muestra disposición para trabajar en equipo en tareas comunes.

CUADRO # 68

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	0
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 68



El cuadro demuestra que el 50% de los docentes algunas veces muestran disposición para trabajar en equipo en tareas comunes

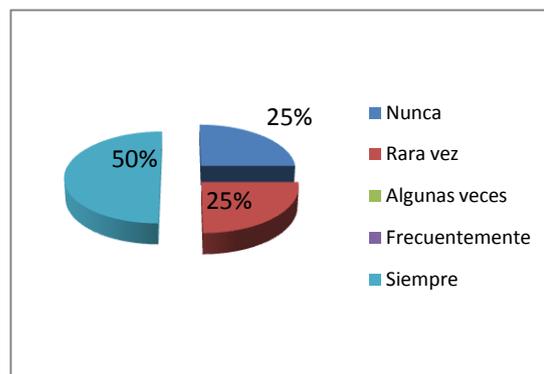
RELACIÓN ENTRE DOCENTES, ESTUDIANTES Y PADRES DE FAMILIA

1. Da participación a las familias en las actividades de aprendizaje, convivencia y recreación de los estudiantes.

CUADRO # 69

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	1	25
Rara vez	1	25
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	0	0
Siempre	2	50
TOTAL	4	100

GRAFICO # 69



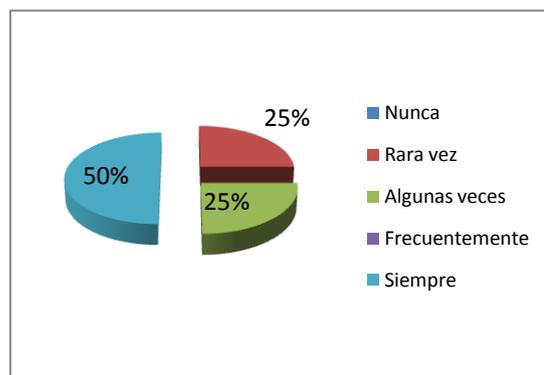
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes siempre participan a las familias en las actividades de aprendizaje, convivencia y recreación de los estudiantes

2. Se comunica con los integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva.

CUADRO # 70

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	1	25
Frecuentemente	0	0
Siempre	2	50
TOTAL	4	100

GRAFICO # 70



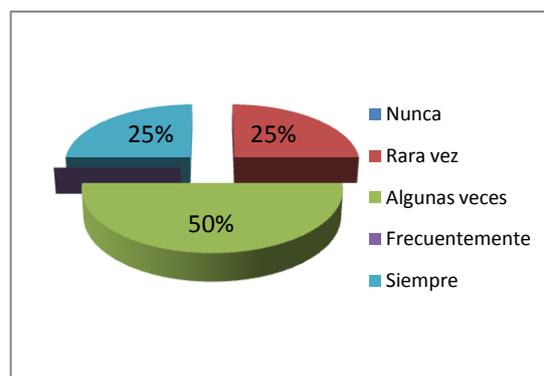
El cuadro demuestra que el 50% de los docentes que son objeto de estudio en esta investigación siempre se comunican con los integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva.

3. Participa decisivamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.

CUADRO # 71

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
Frecuentemente	0	0
Siempre	1	25
TOTAL	4	100

GRAFICO # 71



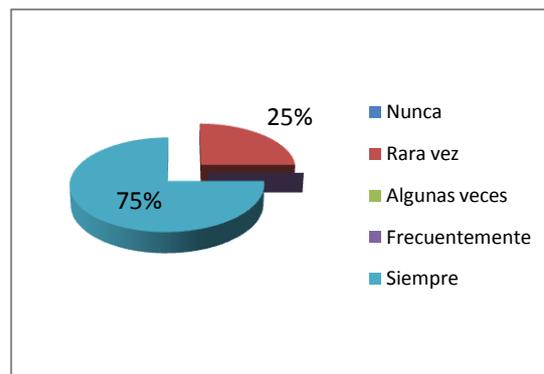
El cuadro demuestra que el 50 % de los docentes algunas veces participan decisivamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.

4. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.

CUADRO # 72

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	0	0
Frecuentemente	0	0
Siempre	3	75
TOTAL	4	100

GRAFICO # 72



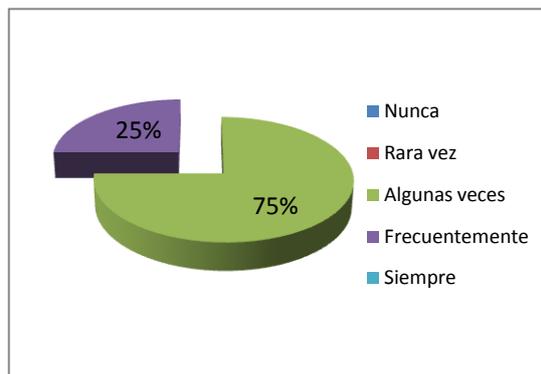
El cuadro demuestra que el 75 % de los docentes siempre programan actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.

5. Está abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.

CUADRO # 73

VALORACIÓN	Criterio de docentes	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	3	75
Frecuentemente	1	25
Siempre	0	0
TOTAL	4	100

GRAFICO # 73



El cuadro demuestra que el 75 % de los docentes que son objetos de la investigación algunas veces se encuentran abiertos al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad

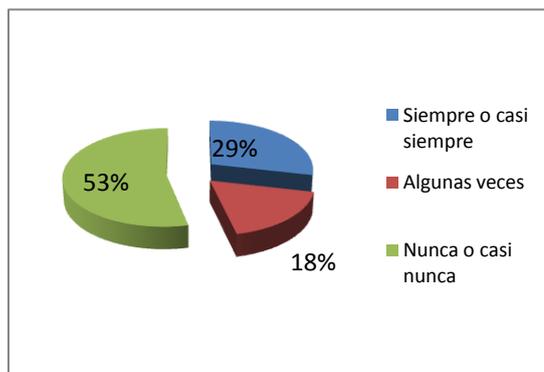
TABULACIÓN DE ENCUESTAS APLICADAS A LOS ESTUDIANTES

- a) ¿Cómo realiza su docente las actividades de evaluación?
- Les hace pruebas con alternativas.

CUADRO # 1

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Siempre o casi siempre	16	29
Algunas veces	10	18
Nunca o casi nunca	30	53
TOTAL	56	100

GRAFICO # 1



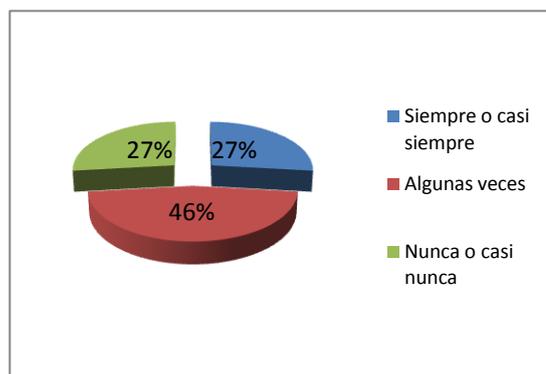
El cuadro manifiesta que el 53 % de los docentes nunca o casi nunca hacen pruebas con alternativas para sus estudiantes.

- Les realiza pruebas escritas, dónde tienen que escribir una respuesta.

CUADRO # 2

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Siempre o casi siempre	15	27
Algunas veces	26	46
Nunca o casi nunca	15	27
TOTAL	56	100

GRAFICO # 2



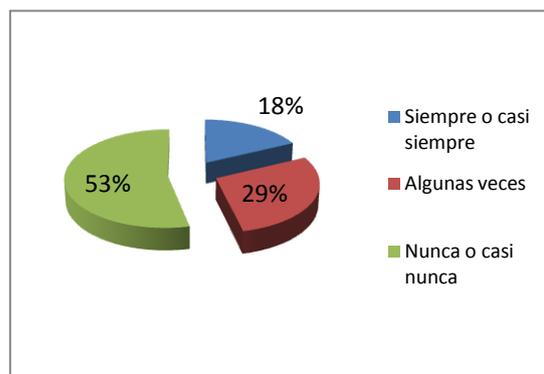
En el cuadro se evidencia que el 46% de los estudiantes manifiestan que los docentes algunas veces realizan pruebas escritas donde debe escribir una respuesta.

- Les explica la corrección de las pruebas y revisa donde se equivocan.

CUADRO # 3

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Siempre o casi siempre	10	18
Algunas veces	16	29
Nunca o casi nunca	30	53
TOTAL	56	100

GRAFICO # 3



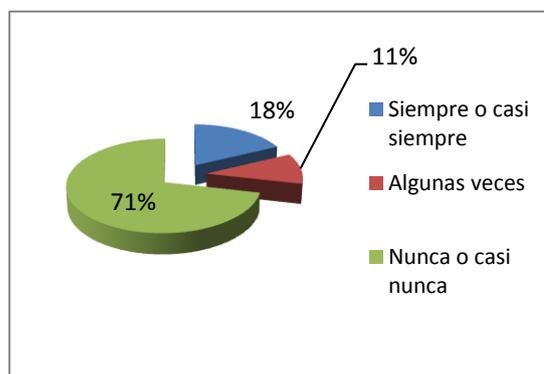
El cuadro demuestra que el 53% de los docentes nunca o casi nunca explican la corrección de las pruebas y no revisan donde las equivocaciones.

- Hace realizar trabajos y proyectos de investigación, individuales o grupales y los evalúa con calificación.

CUADRO # 4

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Siempre o casi siempre	10	18
Algunas veces	6	11
Nunca o casi nunca	40	71
TOTAL	56	100

GRAFICO # 4



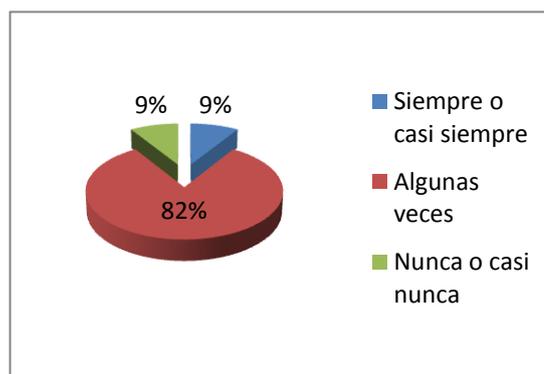
El cuadro evidencia que el 71 % de los docentes nunca o casi nunca realizan con sus estudiantes trabajos y proyectos de investigación, individuales o grupales y no los evalúa con calificación.

- Resuelve en clase las guías que realizan sus estudiantes.

CUADRO # 5

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Siempre o casi siempre	5	9
Algunas veces	46	82
Nunca o casi nunca	5	9
TOTAL	56	100

GRAFICO # 5



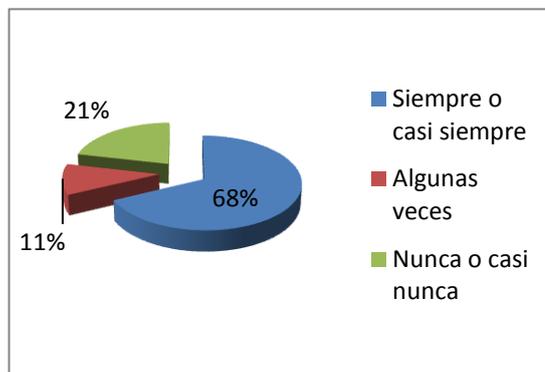
El cuadro demuestra que el 82 % de los docentes algunas veces resuelven en clases las guías que realizan sus estudiantes.

- Les envía tarea o guías para la casa.

CUADRO # 6

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Siempre o casi siempre	38	68
Algunas veces	6	11
Nunca o casi nunca	12	21
TOTAL	56	100

GRAFICO # 6



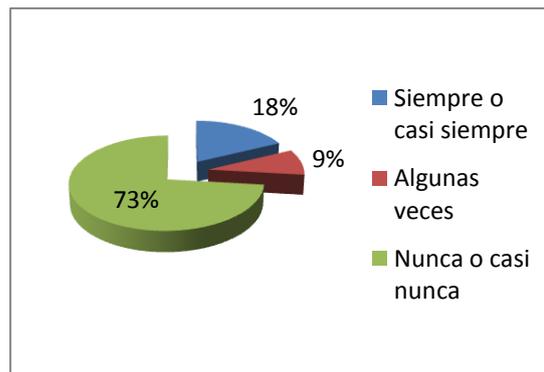
El cuadro demuestra que el 68 % de los docentes siempre o casi siempre envían tareas o guías para la casa.

- Revisa o resuelve en clase las tareas o guías que les envía para la casa.

CUADRO # 7

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Siempre o casi siempre	10	18
Algunas veces	5	9
Nunca o casi nunca	41	73
TOTAL	56	100

GRAFICO # 7



En el cuadro se evidencia que el 73 % de los docentes nunca o casi nunca revisa o resuelve en clase las tareas o guías que envían para la casa.

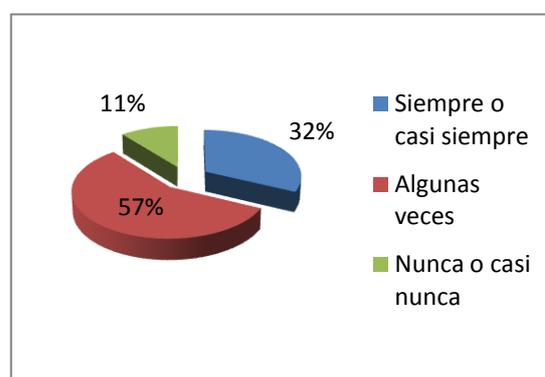
b) ¿Tu docente hace las siguientes actividades en el aula?

- Felicita a los estudiantes que se portan bien.

CUADRO # 8

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Siempre o casi siempre	18	32
Algunas veces	32	57
Nunca o casi nunca	6	11
TOTAL	56	100

GRAFICO # 8



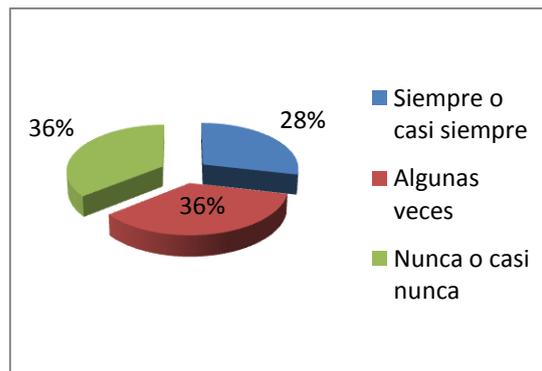
El cuadro indica que el 57 % de los docentes algunas veces felicitan a sus estudiantes que se portan bien.

- Congratula a los estudiantes que mejoran sus notas durante el año.

CUADRO # 9

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Siempre o casi siempre	16	28
Algunas veces	20	36
Nunca o casi nunca	20	36
TOTAL	56	100

GRAFICO # 9



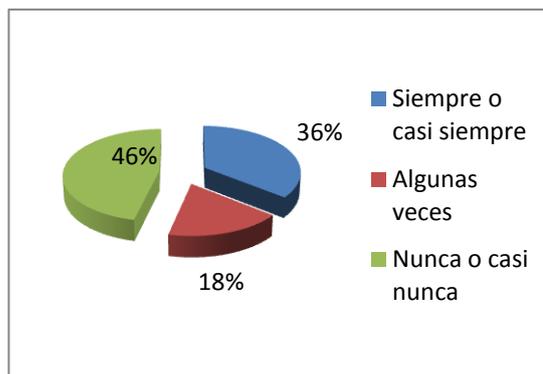
El cuadro demuestra que el 36% de los docentes nunca o casi nunca congratulan a sus estudiantes cuando mejoran sus notas durante el año.

- Tiene una preocupación adicional para los estudiantes que tienen malas calificaciones.

CUADRO # 10

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Siempre o casi siempre	20	36
Algunas veces	10	18
Nunca o casi nunca	26	46
TOTAL	26	100

GRAFICO # 10



El cuadro manifiesta que el 46% de los docentes nunca o casi nunca se preocupan por los estudiantes que tienen malas calificaciones.

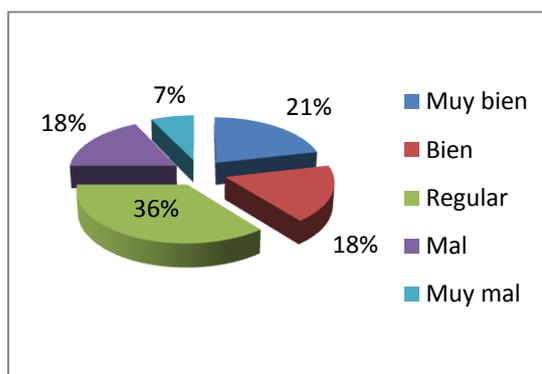
c) En general,

- ¿Cómo te llevas con tu docente?

CUADRO # 11

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Muy bien	12	21
Bien	10	18
Regular	20	36
Mal	10	18
Muy mal	4	7
TOTAL	56	100

GRAFICO # 11



El cuadro demuestra que el 36% de los docentes mantienen una relación regular con sus estudiantes.

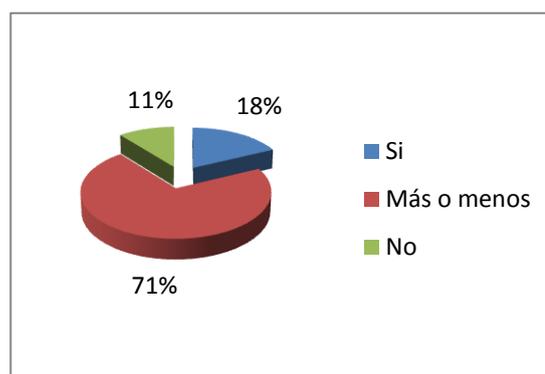
d) Pensando en lo que sucede generalmente en la sala de clase,
¿Estás de acuerdo con las siguientes frases?

- ¿Hay una buena relación entre la mayoría de los estudiantes y el docente?

CUADRO # 12

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Si	10	18
Más o menos	40	71
No	6	11
TOTAL	56	100

GRAFICO # 12



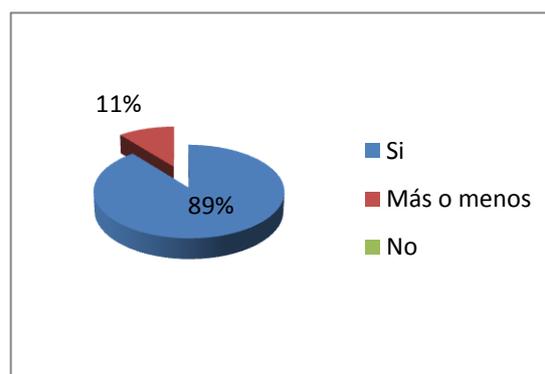
El cuadro indica que el 71% de los docentes mantienen una relación más o menos con la mayoría de los estudiantes.

- ¿Hay una buena relación entre la mayoría de los compañeros y compañeras del aula de clase?

CUADRO # 13

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Si	50	89
Más o menos	6	11
No	0	0
TOTAL	56	100

GRAFICO # 13



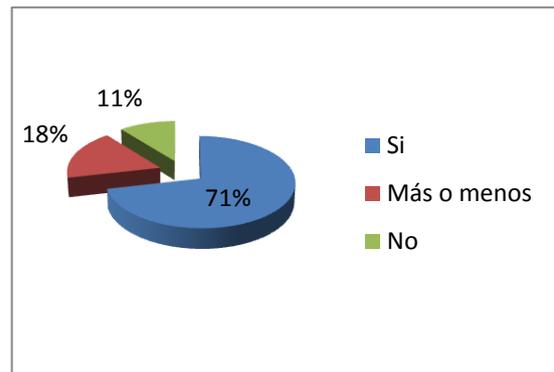
En el cuadro se evidencia que el 89% de los estudiantes mantienen buenas relaciones entre los compañeros y compañeras.

- ¿Las clases se interrumpen con frecuencia porque el docente les hace callar o les regaña?

CUADRO # 14

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Si	40	71
Más o menos	10	18
No	6	11
TOTAL	56	100

GRAFICO # 14



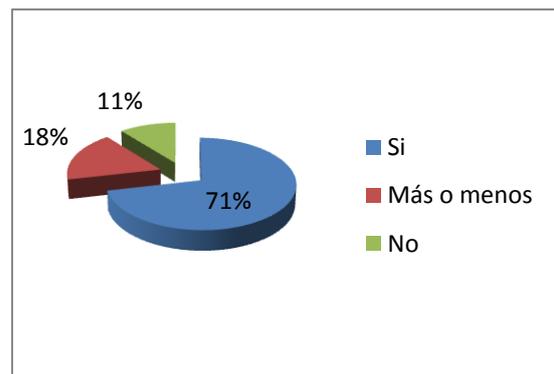
El cuadro demuestra que el 71% de los docentes interrumpen sus clases con frecuencia para llamar la atención a los estudiantes.

- ¿Algunos docentes tienen que gritar para mantener el orden?

CUADRO # 15

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Si	40	71
Más o menos	10	18
No	6	11
TOTAL	56	100

GRAFICO # 15



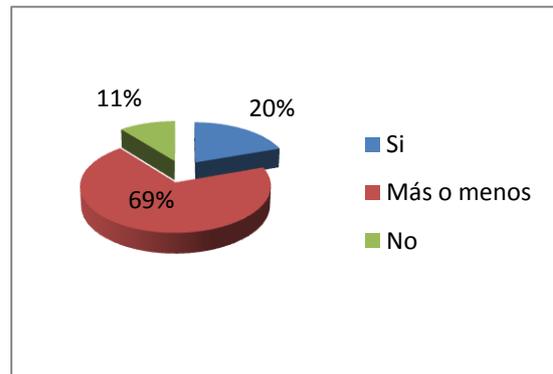
El cuadro manifiesta que el 71% de los docentes que son el objeto de la investigación gritan para mantener el orden de sus estudiantes.

- ¿A la mayoría de los docentes les cuesta mantener el orden en el curso?

CUADRO # 16

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Si	11	20
Más o menos	39	69
No	6	11
TOTAL	56	100

GRÁFICO # 16



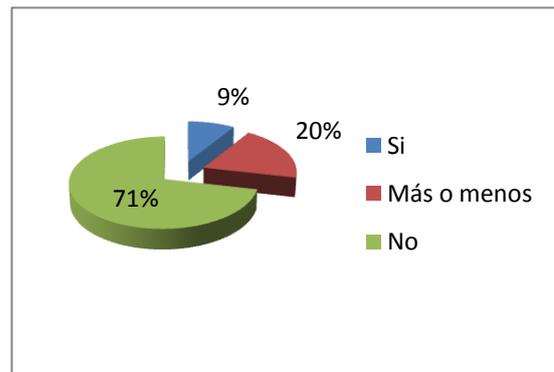
El cuadro demuestra que el 69% de la mayoría de los docentes les cuesta mantener el orden en el curso.

- e) Pensando en lo que sucede generalmente en la institución.
¿Estás de acuerdo con las siguientes frases?
- ¿Es buena la relación entre los docentes y los estudiantes?

CUADRO # 17

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Si	5	9
Más o menos	11	20
No	40	71
TOTAL	56	100

GRAFICO # 17



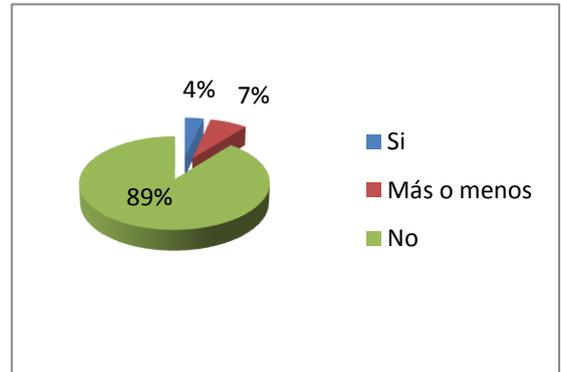
El cuadro indica que el 71% de los docentes no tienen buenas relaciones con sus estudiantes.

- ¿Se preocupan los docentes de sus alumnos y sus alumnas?

CUADRO # 18

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Si	2	4
Más o menos	4	7
No	50	89
TOTAL	56	100

GRAFICO # 18



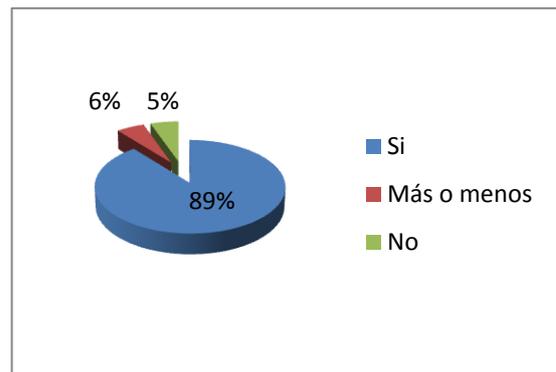
El cuadro demuestra que el 89 % de los estudiantes concuerdan que los docentes que son objeto de investigación no se preocupan de sus alumnos y sus alumnas.

- ¿La relación entre compañeros y compañeras es buena?

CUADRO # 19

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Si	50	89
Más o menos	3	6
No	3	5
TOTAL	56	100

GRAFICO # 19



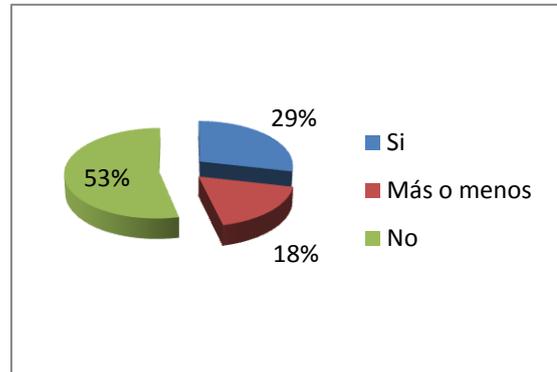
El cuadro evidencia que el 89% de los estudiantes mantienen una buena relación con sus compañeros y compañeras.

- ¿Siente confianza para acercarse a sus maestros cuando tiene algún problema?

CUADRO # 20

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Si	16	29
Más o menos	10	18
No	30	53
TOTAL	56	100

GRAFICO # 20



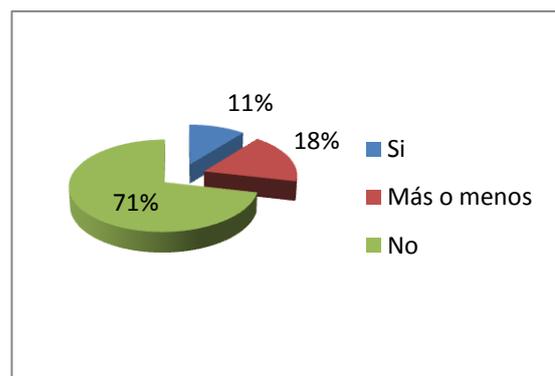
El cuadro demuestra que el 53% de los estudiantes concuerdan que sienten confianza para acercarse a sus maestros cuando tienen algún problema.

- ¿Siente que el ambiente es acogedor y amigable?

CUADRO # 21

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Si	6	11
Más o menos	10	18
No	40	71
TOTAL	56	100

GRAFICO # 21



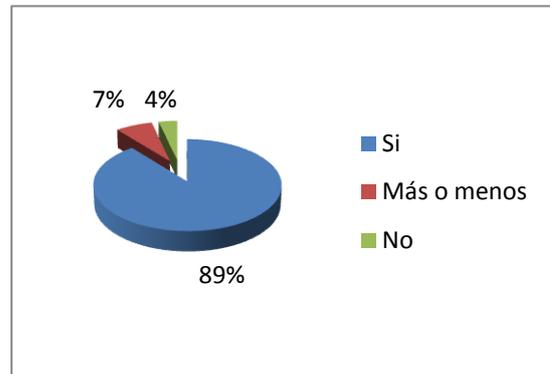
En el cuadro se evidencia que el 71% de los estudiantes no sienten que el ambiente sea acogedor y amigable.

- ¿Crees que el orden y la disciplina se deben respetar?

CUADRO # 22

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Si	50	89
Más o menos	4	7
No	2	4
TOTAL	56	100

GRAFICO # 22



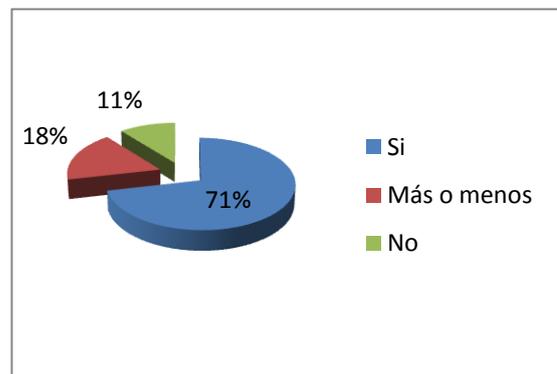
El cuadro indica que solo el 89% de los estudiantes practican el orden y demuestran disciplina.

- ¿El director se acerca a los estudiantes?

CUADRO # 23

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Si	40	71
Más o menos	10	18
No	6	11
TOTAL	56	100

GRAFICO # 23



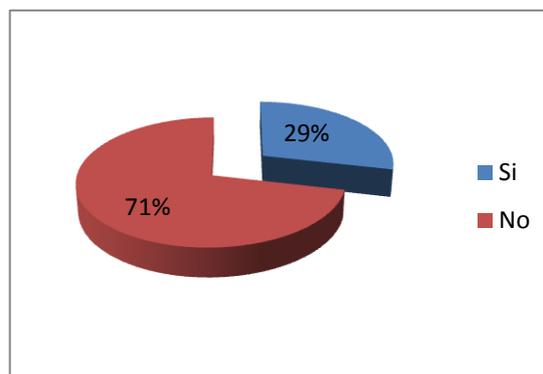
El cuadro evidencia que el 71% reconocen que el director si se acerca a los estudiantes.

- ¿El docente entrega al inicio del curso el programa de la materia?

CUADRO # 24

VALORACIÓN	Criterio de estudiantes	%
Si	16	29
No	40	71
TOTAL	56	100

GRAFICO # 24



El cuadro demuestra que el 71% de los docentes no entregan a sus estudiantes al inicio del curso el programa de la materia.

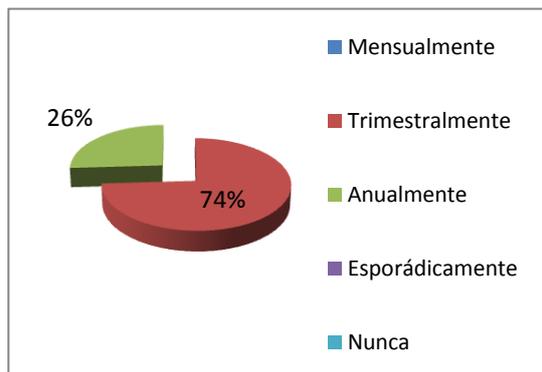
TABULACIÓN DE ENCUESTAS APLICADAS A PADRES DE FAMILIA

1. Aproximadamente, ¿Cada cuánto tiempo se lleva a cabo reuniones entre padres, docentes y el director del plantel?

CUADRO # 1

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Mensualmente	0	0
Trimestralmente	20	74
Anualmente	7	26
Esporádicamente	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	27	100

GRAFICO # 1



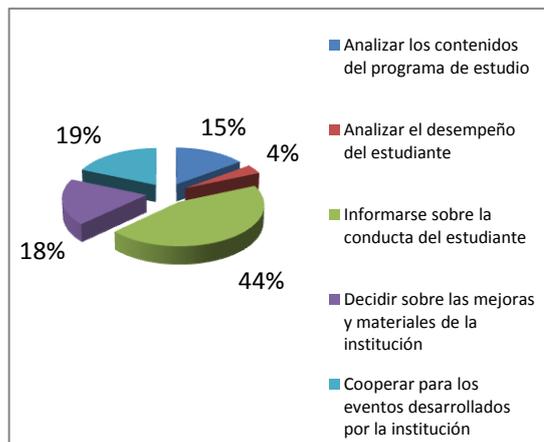
El cuadro verifica que el 74% de los padres manifiestan que trimestralmente se convoca a reuniones, entre docentes y el director del plantel.

2. ¿Cuál o cuáles son las razones importantes para realizar reuniones de docentes o de padres de familia?

CUADRO # 2

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Analizar los contenidos del programa de estudio	4	15
Analizar el desempeño del estudiante	1	4
Informarse sobre la conducta del estudiante	12	44
Decidir sobre las mejoras y materiales de la institución	5	18
Cooperar para los eventos desarrollados por la institución	5	19
TOTAL	27	100

GRAFICO # 2



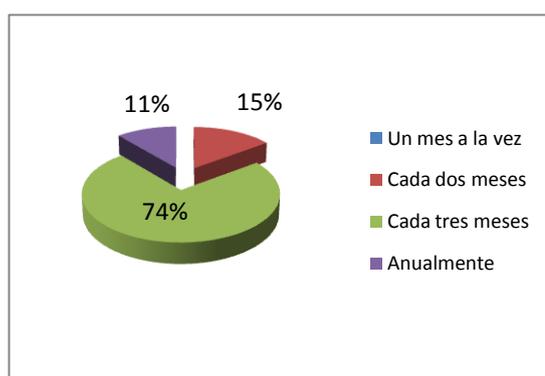
El cuadro indica que el 44% se convoca a los padres de familia a reuniones para analizar el desempeño del estudiante.

3. ¿Con qué frecuencia cita el docente a reuniones para entregar las boletas de evaluación?

CUADRO # 3

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Un mes a la vez	0	0
Cada dos meses	4	15
Cada tres meses	20	74
Anualmente	3	11
TOTAL	27	100

GRAFICO # 3



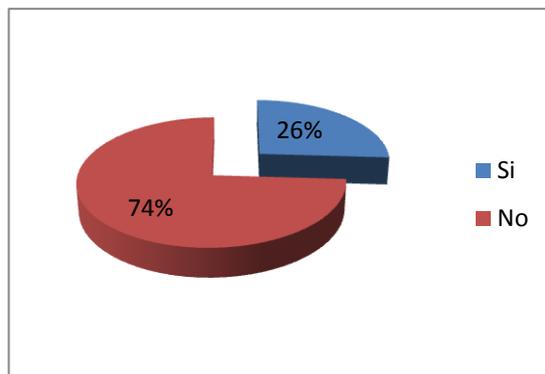
El cuadro señala que el 74% de los docentes cita cada tres meses para entregar las boletas de evaluación.

4. ¿Platica usted como padre familia con el director de la institución sobre la situación académica de su hijo?

CUADRO # 4

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Si	7	26
No	20	74
TOTAL	27	100

GRAFICO # 4



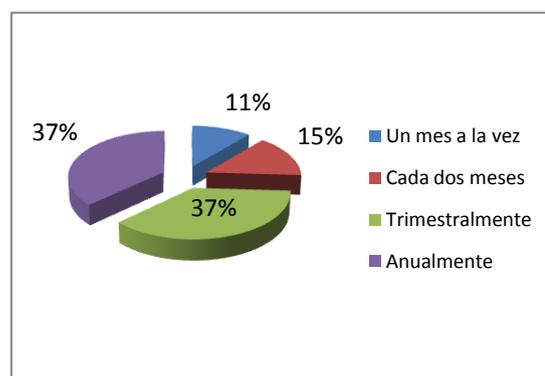
El cuadro refleja que el 74% de los padres de familia no conversan con el director sobre la situación académica de sus hijos.

5. ¿Con qué frecuencia conversa el director con todos los padres de familia para analizar los problemas de sus hijos?

CUADRO # 5

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Un mes a la vez	3	11
Cada dos meses	4	15
Trimestralmente	10	37
Anualmente	10	37
TOTAL	27	100

GRAFICO # 5



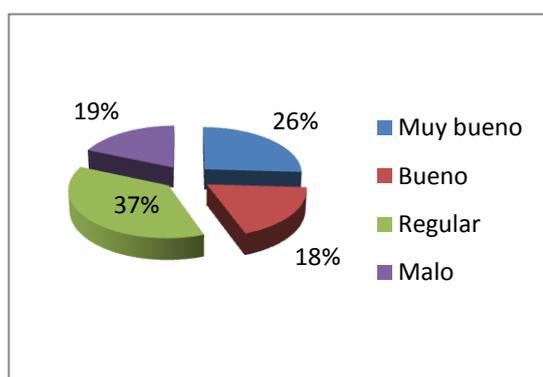
El cuadro manifiesta que el 37% de los padres de familia conversan trimestralmente con el director para analizar los problemas de sus hijos.

6. ¿Cómo calificaría usted los servicios educativos que le proporciona esta institución a su hijo?

CUADRO # 6

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Muy bueno	7	26
Bueno	5	19
Regular	10	37
Malo	5	18
TOTAL	27	100

GRAFICO # 6



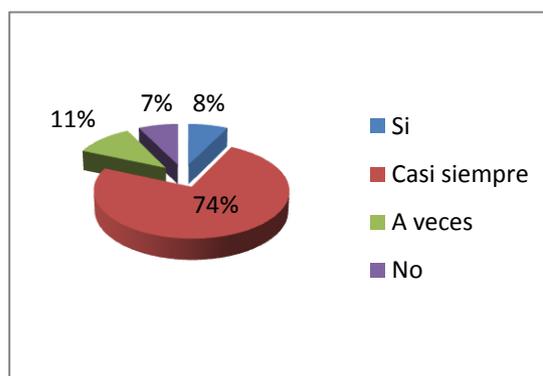
El cuadro señala que el 37% de los padres de familia califican de manera regular los servicios educativos que proporciona la institución.

7. ¿El docente que entrega clases a su hijo es puntual?

CUADRO # 7

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Si	2	8
Casi siempre	20	74
A veces	3	11
No	2	7
TOTAL	27	100

GRAFICO # 7



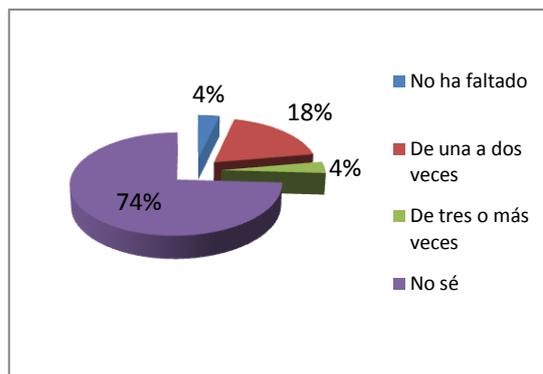
En el cuadro refleja que el 74% de los docentes casi siempre son puntuales al entrar a clase.

8. Aproximadamente, ¿Cuántas veces ha faltado el docente de su hijo en los dos últimos meses?

CUADRO # 8

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
No ha faltado	1	4
De una a dos veces	5	18
De tres o más veces	1	4
No sé	20	74
TOTAL	27	100

GRAFICO # 8



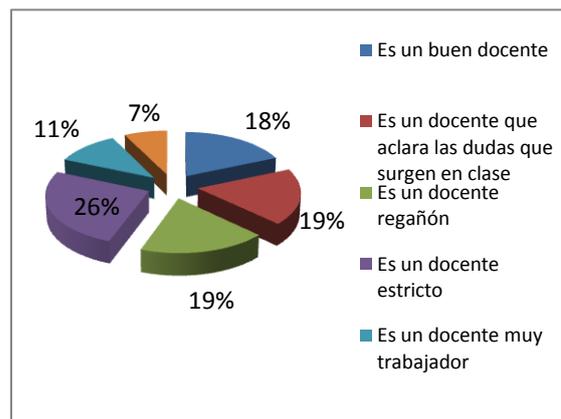
El cuadro nos evidencia que el 74 % desconocen las veces que falta el docente a clase.

9. ¿Cuál es la opinión que tiene su hijo acerca del docente?

CUADRO # 9

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Es un buen docente	5	18
Es un docente que aclara las dudas que surgen en clase	5	19
Es un docente regañón	5	19
Es un docente estricto	7	26
Es un docente muy trabajador	3	11
No es un buen maestro	2	7
TOTAL	27	100

GRAFICO # 9



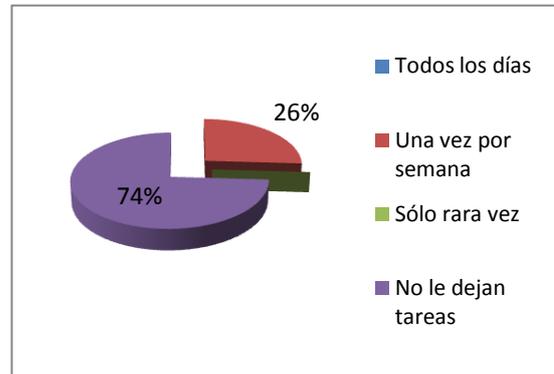
El cuadro evidencia que el 26% de los padres de familia manifiestan que el docente es estricto con los estudiantes.

10. ¿Con qué frecuencia dejan tareas a sus hijos?

CUADRO # 10

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Todos los días	0	0
Una vez por semana	7	26
Sólo rara vez	0	0
No le dejan tareas	20	74
TOTAL	27	100

GRAFICO # 10



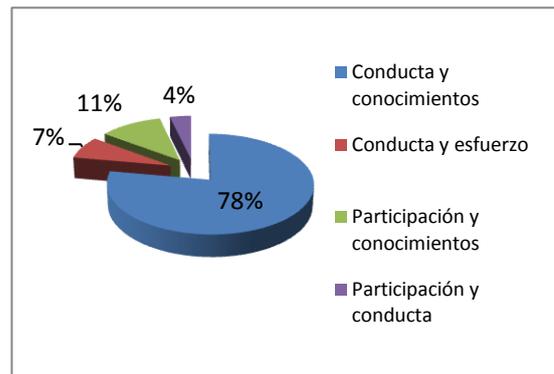
El cuadro indica que el 74% de los padres manifiestan que los docentes no dejan tareas a sus hijos todos los días.

11. ¿Cuáles considera que son los factores que el docente toma más en cuenta para calificar a su hijo?

CUADRO # 11

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Conducta y conocimientos	21	78
Conducta y esfuerzo	2	7
Participación y conocimientos	3	11
Participación y conducta	1	4
TOTAL	27	100

GRAFICO # 11



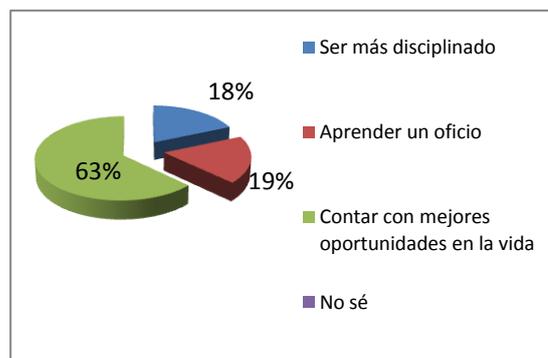
El cuadro demuestra que el 78% de los padres manifiestan que el docente toma en consideración la conducta y conocimientos para calificar a su hijo.

12. De su opinión, ¿Cuál es el beneficio más importante que su hijo recibe por asistir a la institución?

CUADRO # 12

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Ser más disciplinado	5	18
Aprender un oficio	5	19
Contar con mejores oportunidades en la vida	17	63
No sé	0	0
TOTAL	27	100

GRAFICO # 12



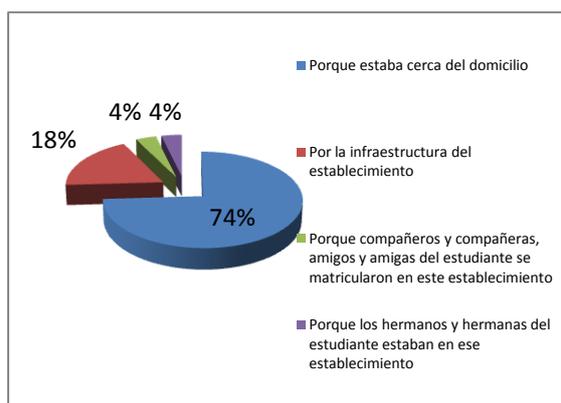
El cuadro refleja que el 63% de los padres de familia consideran que el beneficio más importante que recibe de la institución es contar con mejores oportunidades para la vida.

13. ¿Por qué razones matricula al estudiante en este establecimiento educativo? Señale las tres razones más importantes.

CUADRO # 13

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Porque estaba cerca del domicilio	20	74
Por la infraestructura del establecimiento	5	18
Porque compañeros y compañeras, amigos y amigas del estudiante se matricularon en este establecimiento	1	4
Porque los hermanos y hermanas del estudiante estaban en ese establecimiento	1	4
TOTAL	27	100

GRAFICO # 13



El cuadro verifica que el 74% de los padres matriculan a su hijo en esta institución porque estaba cerca del domicilio.

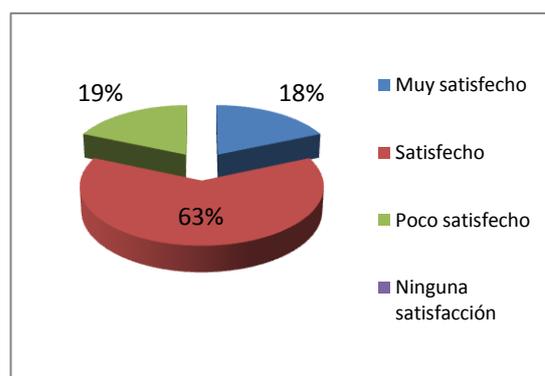
14. En general, ¿Qué tan satisfecho se siente usted con los siguientes aspectos del establecimiento educativo al que asiste el estudiante?

- La calidad de enseñanza impartida por el establecimiento.

CUADRO # 14

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Muy satisfecho	5	18
Satisfecho	17	63
Poco satisfecho	5	19
Ninguna satisfacción	0	0
TOTAL	27	100

GRAFICO # 14



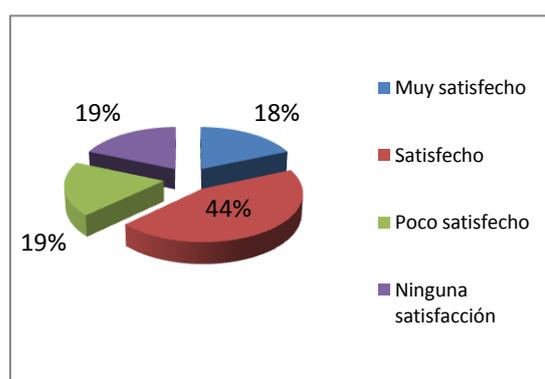
En el cuadro se evidencia que el 63% de los padres se encuentran satisfechos por la calidad de aprendizaje que reciben sus hijos.

- ¿Qué opina sobre la disciplina y el orden del establecimiento?

CUADRO # 15

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Muy satisfecho	5	18
Satisfecho	12	44
Poco satisfecho	5	19
Ninguna satisfacción	5	19
TOTAL	27	100

GRAFICO # 15



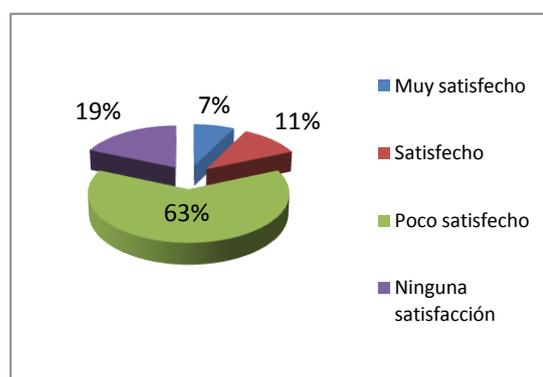
El cuadro se evidencia que el 44% de los padres de familia se encuentran satisfechos por el orden y disciplina del establecimiento.

- Hay preocupación del establecimiento por mantener informado a los padres sobre el funcionamiento general?

CUADRO # 16

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Muy satisfecho	2	7
Satisfecho	3	11
Poco satisfecho	17	63
Ninguna satisfacción	5	19
TOTAL	27	100

GRAFICO # 16



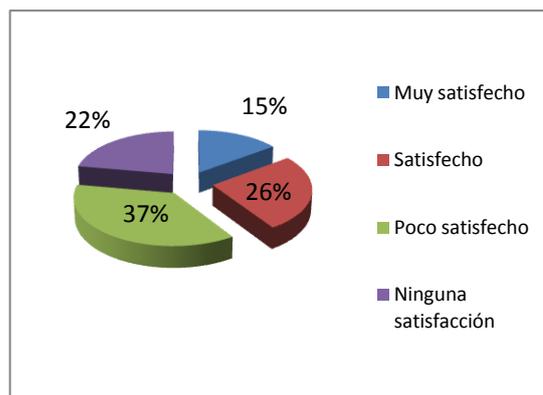
El cuadro indica que el 63% de los padres se encuentran poco satisfechos por la falta de información del establecimiento.

- El trato que reciben los estudiantes por parte de los docentes.

CUADRO # 17

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Muy satisfecho	4	15
Satisfecho	7	26
Poco satisfecho	10	37
Ninguna satisfacción	6	22
TOTAL	27	100

GRAFICO # 17



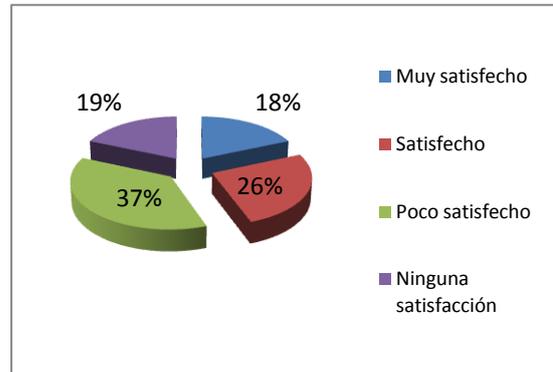
El cuadro evidencia que el 37% de los padres consideran poco satisfactorio el trato que reciben los estudiantes por parte de los docentes del establecimiento.

- ¿Conoce Ud. la calidad y preparación de los docentes?

CUADRO # 18

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Muy satisfecho	5	18
Satisfecho	7	26
Poco satisfecho	10	37
Ninguna satisfacción	5	19
TOTAL	27	100

GRAFICO # 18



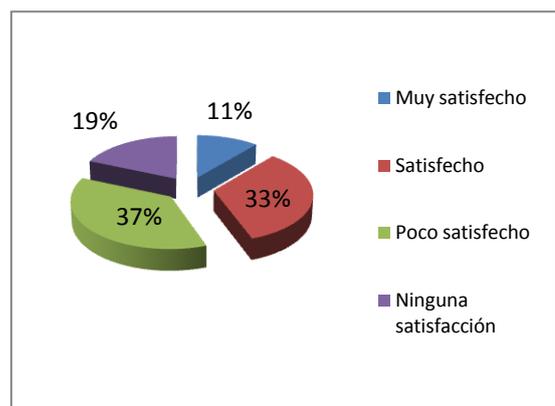
El cuadro refleja que el 37% de los padres desconocen sobre la calidad y preparación de los docentes.

- La disposición de los docentes para recibir y escuchar a los padres de familia.

CUADRO # 19

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Muy satisfecho	3	11
Satisfecho	9	33
Poco satisfecho	10	37
Ninguna satisfacción	5	19
TOTAL	27	100

GRAFICO # 19



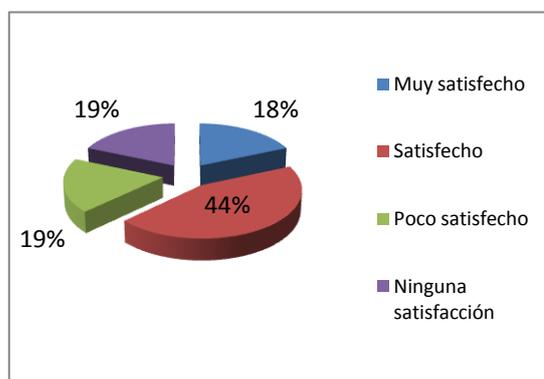
El cuadro demuestra que el 37% de los padres se encuentran poco satisfechos por la atención que les brindan los docentes.

15. ¿Qué nivel de satisfacción siente usted con el docente o guía del estudiante?

CUADRO # 20

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Muy satisfecho	5	18
Satisfecho	12	44
Poco satisfecho	5	19
Ninguna satisfacción	5	19
TOTAL	27	100

GRAFICO # 20



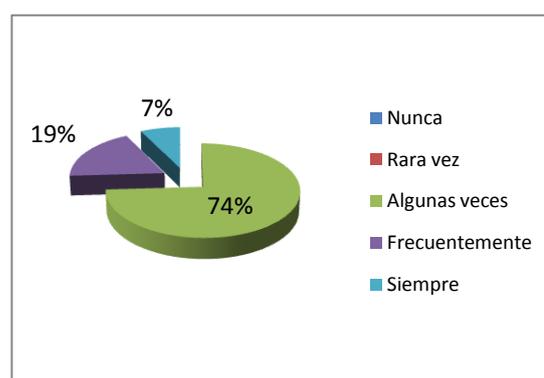
El cuadro indica que el 44% de los padres se encuentran satisfechos con el docente o guía de su hijo.

16. ¿El docente planifica y realiza actividades escolares?

CUADRO # 21

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	20	74
Frecuentemente	5	19
Siempre	2	7
TOTAL	27	100

GRAFICO # 21



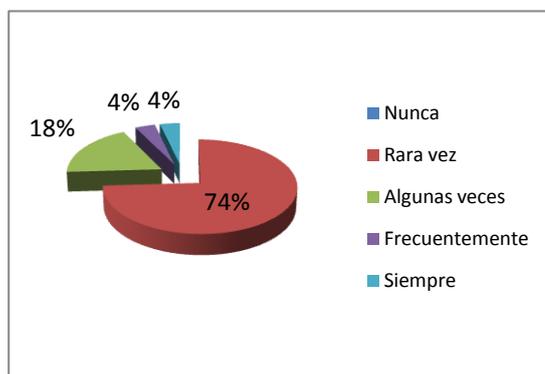
El cuadro evidencia que el 74% de los padres de familia consideran que el maestro algunas veces planifica y realiza actividades escolares.

17. ¿El docente colabora con el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad?

CUADRO # 22

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Nunca	0	0
Rara vez	20	74
Algunas veces	5	18
Frecuentemente	1	4
Siempre	1	4
TOTAL	27	100

GRAFICO # 22



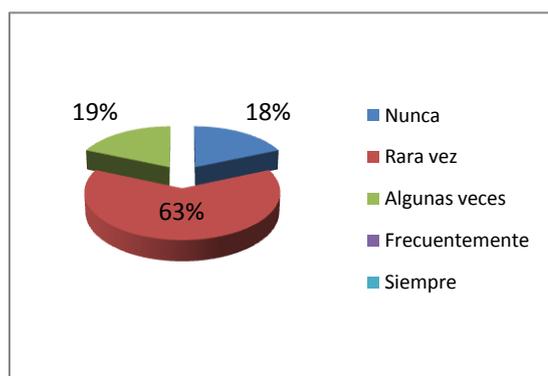
El cuadro verifica que el 74% de los padres consideran que rara vez el docente colabora con el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.

18. ¿El docente contribuye con sus acciones para mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad?

CUADRO # 23

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Nunca	5	18
Rara vez	17	63
Algunas veces	5	19
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	27	100

GRAFICO # 23



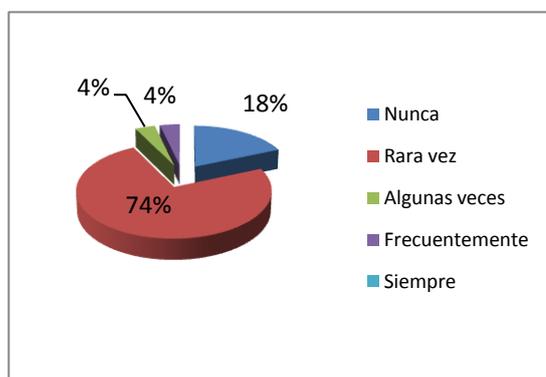
El cuadro demuestra que el 63% de los padres de familia consideran que el docente rara vez contribuye con sus acciones para mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.

19. ¿El docente es puntual a la hora de iniciar las clases?

CUADRO # 24

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Nunca	5	18
Rara vez	20	74
Algunas veces	1	4
Frecuentemente	1	4
Siempre	0	0
TOTAL	27	100

GRAFICO # 24



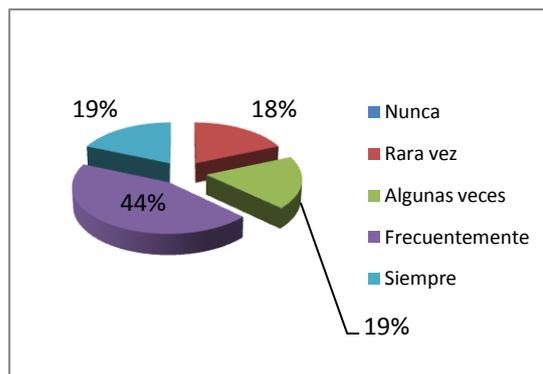
El cuadro indica que el 74% de los padres consideran que rara vez el docente es puntual en iniciar sus clases.

20. ¿El docente permanece con los estudiantes toda la jornada de trabajo?

CUADRO # 25

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Nunca	0	0
Rara vez	5	18
Algunas veces	5	19
Frecuentemente	12	44
Siempre	5	19
TOTAL	27	100

GRAFICO # 25



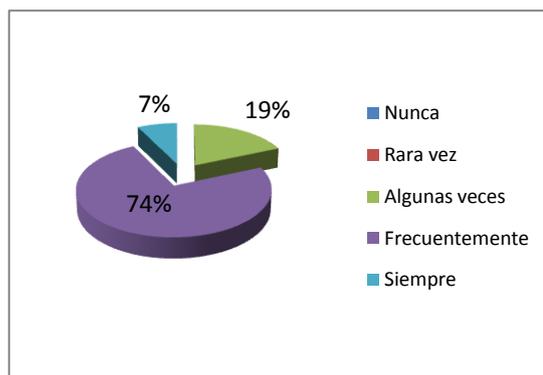
El cuadro demuestra que el 44% de los padres de familia consideran que el docente frecuentemente permanece con los estudiantes toda la jornada de trabajo.

21. ¿El docente se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento del estudiante?

CUADRO # 26

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	5	19
Frecuentemente	20	74
Siempre	2	7
TOTAL	27	100

GRAFICO # 26



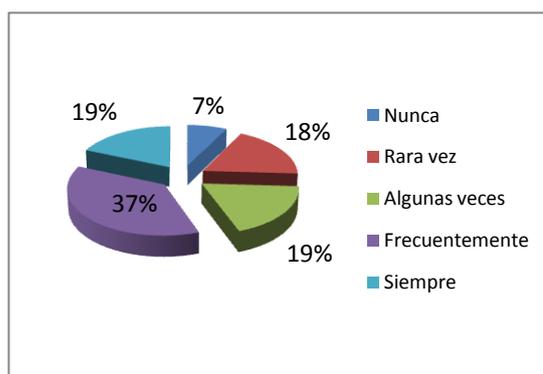
El cuadro manifiesta que el 74% de los padres considera que frecuentemente el docente se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento del estudiante.

22. ¿El docente trata al estudiante con cortesía y respeto?

CUADRO # 27

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Nunca	2	7
Rara vez	5	18
Algunas veces	5	19
Frecuentemente	10	37
Siempre	5	19
TOTAL	27	100

GRAFICO # 27



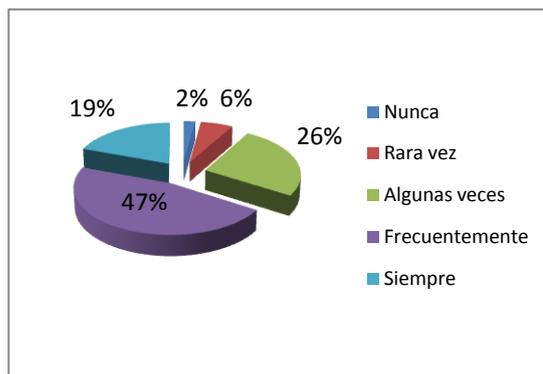
El cuadro demuestra que el 37% de los padres manifiestan que con frecuencia el docente trata al estudiante con cortesía y respeto.

23. ¿El docente resuelve los problemas de indisciplina del estudiante sin agredirle verbal o físicamente?

CUADRO # 28

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	5	19
Frecuentemente	20	74
Siempre	2	7
TOTAL	27	100

GRAFICO # 28



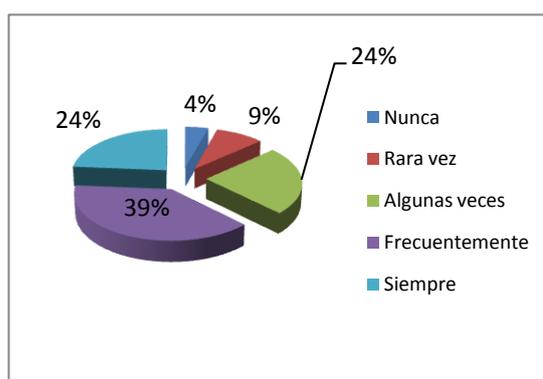
El cuadro señala que el 74% de los padres consideran que frecuentemente el docente resuelve los problemas de indisciplina del estudiante sin agredirle verbal o físicamente.

24. ¿El docente enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes?

CUADRO # 29

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	7	26
Frecuentemente	20	74
Siempre	0	0
TOTAL	27	100

GRAFICO # 29



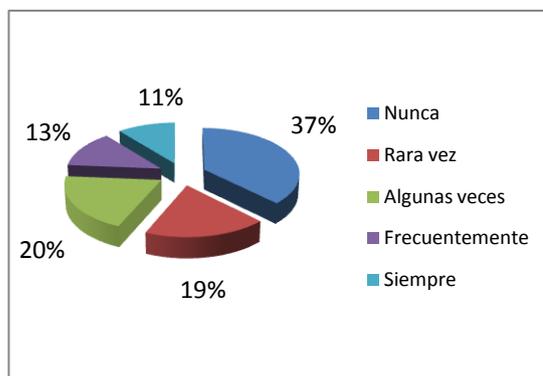
El cuadro manifiesta que el 74% de los padres considera que frecuentemente el docente enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.

25. ¿El docente toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes?

CUADRO # 30

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Nunca	20	74
Rara vez	2	7
Algunas veces	5	19
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	27	100

GRAFICO # 30



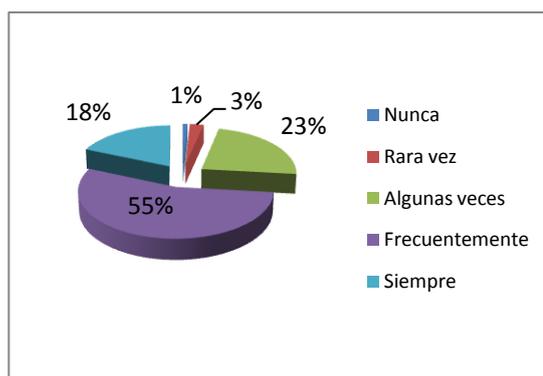
El cuadro refleja que el 74 % de los padres consideran que nunca el docente toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.

26. ¿El docente se preocupa cuándo su representado falta?

CUADRO # 31

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	6	22
Frecuentemente	21	78
Siempre	0	0
TOTAL	27	100

GRAFICO # 31



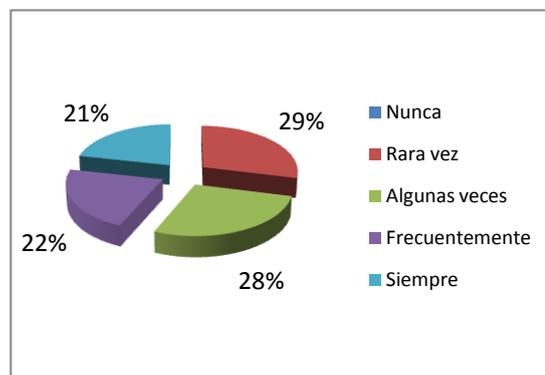
En cuadro evidencia que el 78 % de los padres manifiestan que frecuentemente el docente se preocupa cuando el representado falta.

27. ¿El docente atiende a su representado de manera específica?

CUADRO # 32

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Nunca	0	0
Rara vez	10	37
Algunas veces	10	37
Frecuentemente	4	15
Siempre	3	11
TOTAL	27	100

GRAFICO # 32



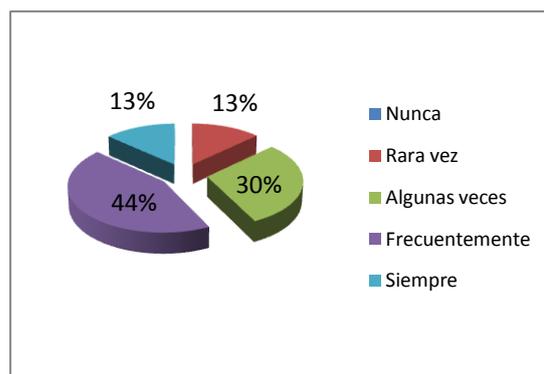
El cuadro demuestra que el 37% de los padres consideran que rara vez el docente atiende a su representado de manera específica.

28. ¿El docente respeta el ritmo de trabajo de su representado en la clase?

CUADRO # 33

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Nunca	0	0
Rara vez	0	0
Algunas veces	7	26
Frecuentemente	20	74
Siempre	0	0
TOTAL	27	100

GRAFICO # 33



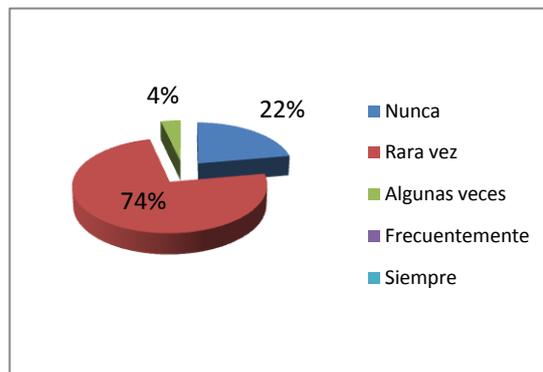
El cuadro evidencia que el 74% de los padres de familia consideran que frecuentemente el docente respeta el ritmo de trabajo de su representado en la clase.

29. ¿Realiza talleres de recuperación pedagógica?

CUADRO # 34

VALORACIÓN	Criterio de padres de familia	%
Nunca	6	22
Rara vez	20	74
Algunas veces	1	4
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	27	100

GRAFICO # 34



El cuadro evidencia que el 74 % de los padres de familia consideran que rara vez el docente realiza talleres de recuperación pedagógica.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Realizado e interpretado el análisis de la evaluación del desempeño de los docentes en el Centro de Educación Básica, se ha detectado que tiene las siguientes razones:

- Que la mitad de los docentes algunas veces asisten a procesos de formación, de los cuales rara vez es relacionado con la educación, lo que conlleva a debilitar el desempeño académico en el procesos enseñanza – aprendizaje
- La mitad de los docentes asisten siempre a actividades del calendario escolar; esto implica que aquellos docentes siempre están al tanto de lo acontecido en la institución

- La mayoría de los docentes siempre realizan su trabajo de acuerdo a lo establecido, aunque solo la mitad algunas veces entregan los documentos que se les pide.
- La mitad de los docentes rara vez planifican los contenidos de acuerdo a las necesidades de la vida diaria, y algunas veces considera los intereses de los educandos, lo que conlleva a que no se realice la adhesión de los estudiantes con los objetivos de las clases.
- Casi la totalidad de los docentes rara vez reflexiona sobre su labor docentes, y esto repercute en que realice innovaciones en cuanto a estrategias y motivaciones en clases para lograr que los estudiantes se interesen en los contenidos.
- La mitad de los docentes realizan su labor con amor, pero eso no implica que los docentes no actúen con firmeza, es por eso que la mayoría actúa con firmeza con los estudiantes ante cualquier situación.
- Casi todos los docentes no ponen en práctica sus capacidades pedagógicas y trabajos de investigación realizados, en su labor educativa, por lo tanto no mejoran su desempeño docente.
- La mayoría de los docentes algunas veces utilizan herramientas de diagnóstico, así como rara vez utilizan los resultados obtenidos en el diagnóstico de planificación del proceso pedagógico.

- Pocos son los docentes que dan a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de cada asignatura al inicio del año, es así que causa otros efectos como no planifican de acuerdo a la malla curricular nacional, no planifican a diario como desarrollará las clases de acuerdo con el plan de estudio, mucho menos consideran el horario de clases en la planificación del proceso pedagógico.
- La mitad de los docentes siempre responden a las inquietudes de los docentes, sin molestarlos, mucho menos ridiculizándolos. Así como también escuchan las ideas y opiniones de los estudiantes.
- Algunas veces los docentes hacen seguimiento del aprendizaje de los estudiantes, en el proceso enseñanza-aprendizaje, siendo este un aspecto muy importante dentro de este proceso.
- Casi todos los docentes frecuentemente utilizan esquemas, gráficos y otros organizadores para apoyar sus explicaciones en clases, así como la siempre utilizan pizarra, videos, carteles. Mientras que solo la mitad de los docentes hacen uso de las TIC's y otros instrumentos de red para fortalecer el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Solo la mitad de los docentes algunas veces los docentes aplican estrategias de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a las capacidades a desarrollar, así como también realizan adaptaciones de los temas para que sean mejor comprendidos.
- Los docentes demuestran con frecuencia conocer los temas abordados en clases, áreas y disciplinas planificadas.

- La mayor parte de los docentes permiten que los estudiantes se integren a las clases de manera espontánea al ritmo de las mismas, lo que promueve frecuentemente un clima propicio en el proceso enseñanza aprendizaje, aunque algunos de los docentes no presentan las capacidades a desarrollar en clases.
- Muchos de los docentes solo algunas veces indagan sobre los conocimientos previos, y de esta manera tener conciencia de las nociones adquiridas por los estudiantes para la construcción de nuevos conocimientos; esto produce que algunas veces los docentes no sepan dirigir la clase hacia el logro de los objetivos, así como también no logra relacionar el contenido de la asignatura con la de las demás. Entonces no siempre presenta el contenido de manera clara y precisa.
- Existe una minoría de los docentes que aplican estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren el aprendizaje, esto indica que solo algunas veces el aprendizaje es escaso y no integral, es decir, que no se cumple con la misión institucional.
- La mayoría de los docentes utilizan distintos procedimientos e instrumentos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes, además, establece y comunica, normas claras y precisas para las evaluaciones, de esta manera obtienen las calificaciones de los educandos.
- Casi todos los docentes rara vez realizan entrevistas personales con los padres de familia para informar sobre el avance académico y personal del estudiante, lo que provoca que los representantes desconozcan el desempeño del estudiante y que los docentes

desconozcan situaciones negativas que repercuten en el avance académico.

- La mayoría de los docentes nunca analizan, con los estudiantes los resultados de las evaluaciones con fines de reorientar los procesos pedagógicos, rara vez proponen tareas con diferencias según las necesidades de los estudiantes y sólo algunas veces, agrupa a los estudiantes por dificultades y los atiende de forma personal. Es decir, no existe un compromiso del quehacer educativo, como ente formador.
- La mitad de los docentes rara vez fomentan en los estudiantes la reflexión y el espíritu crítico, y algunas veces impulsan en ellos sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano. Se puede argumentar que no está logrando una formación integral, mediante los valores institucionales.
- Sólo el cincuenta por ciento de los docentes del centro educativo, frecuentemente colabora en la administración y ejecución de las tareas extracurriculares, en la consecución de objetivos y metas planteadas en el PEI. Y, algunas veces en actividades de la institución relacionadas con el desarrollo comunitario.
- Casi todos los docentes no comparten experiencias y conocimientos con sus pares, y nunca apoyan el trabajo de sus colegas, aun fuera del tiempo de clases, muchos menos comparten estrategias para mejorar las prácticas docentes, es así que solo algunas veces existe el espíritu de trabajo en grupo, entonces no se promueve el logro de objetivos comunes.

- Algunos docentes se comunican con los integrantes de la comunidad educativa de manera afectiva, haciéndoles participe en las actividades programadas de aprendizaje, convivencia y recreación de los estudiantes. Implica que muy pocos están abiertos al diálogo y al trabajo con los miembros de la comunidad educativa.
- Los docentes nunca hacen pruebas alternativas, solo se basan en pruebas escritas de preguntas y respuestas, lo que provoca que el estudiante sea solo memorista, y no crítico. También es evidente que los docentes nunca explica la corrección de la pruebas, ni revisan donde se equivocan, es decir no hay una retroalimentación.
- Los docentes no envían trabajos de investigación individual ni grupal, solo envían tareas para la casa, pero la mayoría nunca revisa ni resuelve en clases las tareas que les envía a casa.
- Pocos son los docentes que felicitan o congratulan a los estudiantes que logran mejorar sus calificaciones o que se portan bien, es decir, no existe motivación externa para lograr que los estudiantes continúen con sus mejoras en el ámbito académico. Además es evidente que los docentes casi nunca los docentes demuestran interés para los estudiantes que tienen malas calificaciones.
- La relación entre docente y estudiantes es regular, esto se debe a que el docente con frecuencia interrumpe las clases haciendo callar a estudiante, regañándole o gritando, ya que les cuesta mantener el orden en el curso. Por lo tanto, no existe la confianza por parte del estudiante en acercarse al docente cuando tiene algún problema.

- La mayoría de los docentes convocan a reuniones cada tres meses, tan solo para dar a conocer las calificaciones obtenidas de los estudiantes en el trimestre, y lo hace de manera breve. Es decir nunca analiza con los padres de familia el desempeño académico de los educandos, para poder dar sugerencias o para conocer los motivos de la falencia.
- Los padres de familia están pocos satisfechos del servicio educativo que proporciona la institución, puesto que existen falencias tales como: faltas ocasionales por parte del docente, impuntualidad a la hora de iniciar las clases y no revisa las pocas tareas enviadas a casa. Es así que tampoco realiza recuperación pedagógica.
- Los padres de familia demuestran estar poco satisfechos por la preparación del docente, el trato al estudiante y disposición del docente para recibir y escuchar al padre de familia.

CAPITULO V

ESTABLECIMIENTO DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El análisis de los resultados conduce a expresar las siguientes conclusiones

- Los instrumentos utilizados para la recolección de datos se considera que fue adecuado, nos demostró un buen nivel de validez y confiabilidad permitiendo identificar diferentes aspectos del desempeño de los docentes.
- El procedimiento para realizar la evaluación del desempeño de los docentes, a través de la opinión de los estudiantes se considera que fue pertinente porque permitió recoger información de una fuente fidedigna de los que ocurre en el interior de las aulas de clase.
- Tomando en consideración los criterios descritos por los padres de familia en un mayor porcentaje tienen veracidad cuya información servirá para ayudar a robustecer la falencia profesional de los docentes.
- Con relación a las variables socio demográficas se presentó una correlación positiva y negativa con respecto a diferentes características del desempeño de los docentes.

- Las dimensiones con las medias más bajas están relacionadas con aspectos didácticos y de planificación que incluyen la utilización de estrategias, metodologías y recursos innovadores en la clase y con la evaluación de los estudiantes a los docentes básicamente con análisis de los resultados y el uso de diversos tipos de evaluación.
- El valor alto en la media de la variable del desempeño de los docentes están aplicando el paradigma conductista impidiendo tomar en consideración las sugerencias de los padres y estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- Existe entropía comunicacional (docente-estudiante) puesto que el docente no acepta sugerencias, criterios, opiniones de los estudiantes.
- Falta de conocimientos en talleres de recuperación pedagógica, lo que implica que los estudiantes no mejoren el rendimiento académico, y por consiguiente no se logra cumplir con el objetivo de la clase en un 100 % o con satisfacción.

RECOMENDACIONES

Incentivar a los docentes para que adquieran una alta formación académica, trabajar en base a proyectos, integrando conocimientos y practicando valores, tener un mejor desenvolvimiento profesional, para desarrollar un aprendizaje más eficaz en los estudiantes, apelando al razonamiento lógico, crítico y creativo, para que los niños, niñas y adolescentes se desenvuelvan con más efectividad en su vida cotidiana.

Inculcar a los docentes que es necesario su desarrollo profesional y personal en cuanto a liderazgo con un enfoque servidor, para lograr esa adhesión de los objetivos de aula e institucional, en los estudiantes y padres de familia.

Fortalecer la comunicación en la institución en todas las direcciones, para eliminar así la entropía comunicacional en el establecimiento educativo.

Por estas razones se hace muy necesario diseñar un Plan de Mejoras y aplicarlo en el Centro Educativo, siendo el responsable directo, el director y el personal docente, para que de esta manera se logre el objetivo propuesto; mejorar el desempeño de los docentes, la enseñanza-aprendizaje y se obtenga en realidad lo que tanto se espera, una educación de calidad con calidez en los educandos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abalde, (2008) Mejoramiento de la calidad de la práctica docente, pág. 87

Arbesú, (2008) Sistema de evaluación docente, pág. 53

Bacharach, (1989) Modelo de evaluación del desempeño, pág. 253

Bretel, (2008) Proceso formativo y sumativo del desempeño docente, pág. 98

Brock, (1981) Eficacia de la evaluación para el desarrollo del docente, pág. 83

Cronbach, (1999) Instrumento básico para la educación, (pag. 51)

Darling-Hammond, (1986-2000) La literatura sobre las escuelas eficaces y el desarrollo profesional, pág. 65

Dessler, (1996) La evaluación es un proceso, pág. 102

Dillon-Peterson, (1981) Desarrollo personal y profesional de los individuos, pág. 13

Fuchs, (1997) El uso sistemático de la evaluación del desempeño docente, pág. 23

Fuchs, (1997) La evaluación de desempeño eje del proceso de mejoramiento organizacional, pág. 78

García, (2008) Sistema de evaluación docente, pág. 78

Jiménez, (2005) Ética educativa y práctica pedagógica del docente, pág. 173-193

Knox, (1977) Recursos mentales y emocionales, pág. 20

Luviano, (2008) Otras modalidades de evaluación del desempeño docente, pág. 60

Marklun, (1976), Formación profesional, para adaptarse a los nuevos cambios, pág. 67

Mondy, (1997) La Evaluación del desempeño es un concepto dinámico, pág. 54

Mondy, (1997), la Evaluación del desempeño como medida del potencial humano, pág. 238

Postic, (1992) La valuación orientada hacia una decisión de una manera fundada, pág. 234

Retec, (2008) Fundamentación teórica-metodológica de la Planificación, pág. 287.

Rueda, (2000) Modalidad de evaluación para el procesamiento de los resultados, pág. 45

Stiggi, (1988) Características del docente con relación al desarrollo profesional, pág. 64

Tyler, (1999) La Evaluación del Desempeño Docente como proceso para alcanzar los objetivos, pág. 40

Valdés, (2000) La Evaluación del Desempeño de los docentes es un proceso sistemático, pág. 186

Valdés, (2002) Evaluación del desempeño docente, pág. 241

Villarreal,(2005) Programa de autoevaluación institucional, pág, 10

BIBLIOGRAFÍA

- ALBA, Alicia de; DIAZ BARRIGA, Angel, GONZÁLEZ GAUDIANO, Edgar. (1991). El Campo del Currículo: antología. México, D.F. UNAM. 2da Edición.
- ALONSO, J. (2004). La educación en valores en la institución escolar. 5ta Ed.
- ÁLVAREZ DOMÍNGUEZ, P. (2006). Situación de la Orientación Universitaria Actual: Una Historia Pendiente que Merece una Valoración Crítica. Investigación y Educación , 5ta Edición.
- ANDRADE, J. (2005). Investigación Educativa. Riobamba. 2da Edición. Editorial Pedagógica Freire.
- APODACA, P. y LOBATO, C. (1997). Calidad en la Universidad: Orientación y Evaluación. Barcelona: Alertes. 1ra Edición.
- ARELLANO, Gault D (2004), Gestión estratégica para el sector público: del pensamiento. 4ta Edición.
- ASAMBLEA NACIONAL. (2010). Ley Orgánica de Educación Superior.
- ACUFF, D. y REIHER, R. (1998). Lo que Compran los Niños y Por Qué: la Psicología del Mercadeo a Niños. Washington D.C.: Organización Panamericana de la Salud. 3ra Edición.
- AJELLO; BOMBI, PONTECORVO & ZUCCHERMAGLIO. (1987). Teaching economics in primary school. The concepts of work and profit. International Journal of Behavioral Development 10. 2da Edición.
- APARICI, R. (2002). La educomunicación a comienzos del siglo XXI. Educación para la Comunicación. Televisión y Multimedia. 4ta Edición. Madrid: Universidad Complutense de Madrid/UNICEF.
- ARBESÚ. (2008). Evaluación de docentes. 5ta Edición.
- ABALDE. (2008). Los docentes y su desempeño en las instituciones educativas. 4ta Edición.
- ARIAS. (1984). El perfil del docente. 2da Edición.

- BACHARACH. (1989). Evaluación del desempeño académico docente. 2da Edición.
- CANO GARCÍA, Elena. (2001). Evaluación de la calidad educativa. Aula abierta. 4ta Edición. Edit. La Muralla. Cooperación Iberoamericana. Madrid, España.
- CRONBACH. (1999).
- DENEGRI, M.; PALAVECINOS, GEMPP & CAPRILE. (2005). Socializando economía en familias chilenas de clase media: educando ciudadanos consumidores. 5ta edición. Psicología e Sociedade. Vol. 2
- DEWEY, J. (1999). Experience and Education. 3ra Edición. New Cork: Macmillan.
- DÍAZ BARRIGA, Ángel. (1992) Ensayos sobre la problemática curricular. 2da Edición.
- DÍAZ BARRIGA, Ángel. (1997). Didáctica y Currículo. México. D.F. Paidós. 3ra Edición.
- DÍAZ BARRIGA, Ángel. (1997). Currículo, evaluación y planeación educativa. 2da Edición. México, D.F. UNAM.
- ECUADOR. (1996). Ministerio de Educación y Cultura. Ecuador. Propuesta Consensuada de Reforma Curricular para la Educación Básica. Artículo
- (1998). Ministerio de Educación y Cultura. Ecuador. Manual de Evaluación del Aprendizaje. Artículo.
- (1999) ENCICLOPEDIA GENERAL DE LA EDUCACIÓN. 3ra Edición. Grupo Editorial Océano. Barcelona España.
- ELIZALDE, C. (2003). El consumo y sus diferentes enfoques en las ciencias sociales: Una revisión de las corrientes más elaboradas. *Revista Con-texto Económico*.
- GARCÍA. (2008). Educación de calidad. 2da Edición.
- LEMKE, Donald. (1983). Nuevos Pasos Hacia un Currículo Flexible. OREALC. 1ra Edición.
- LUNA. (2008). La docencia y el perfil del maestro. 3ra Edición.

- MONDY & NOÉ. (1997). Modelo de evaluación para el maestro. 2da Edición.
- NAYIBES; LUQUE & CHACIN, Nelly. (2005). Ética Praxis Educativa y Práctica Pedagógica del Docente Universitario. ED, 3ra Edición.
- PEÑA CALVO (2003). El profesor en la educación superior. 4ta Edición.
- RETEC. (2008). Fundamentación teórico-metodológico de la planificación.
- RUIZ, José Ma. (1996) ¿Cómo hacer una evaluación de centros educativos? Narcea, Editores, Madrid. 1ra Edición.
- STUFFLEBEAM, Daniel & SHINKFIELD, Anthony. (1999). EVALUACIÓN SISTEMÁTICA: Guía teórica y práctica. 2da Edición. Madrid, España.
- TABA, Hilda. Elaboración del Currículo. Buenos Aires. Troquel. 1974.
- TYLER, Ralph. (1973). Principios básicos del currículo. 1ra Edición. Buenos Aires. Troquel.
- UNESCO. (1976). INST. INTERNACIONAL DE PLANEAMIENTO DE LA EDUCACIÓN. Manual de Evaluación Formativa del Currículo. Voluntad Editores.
- VALDÉS. (2000). Una educación de calidad: nuevo perfil del docente. 4ta Edición.
- VALDÉS VELOZ. (2002). Ponencia de Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, 2002.
- VILLARROEL, (2005). Programa de autoevaluación Institucional. 4ta Edición.
- WILSON, Jhon. (2004). Cómo valorar la calidad de la enseñanza. Ministerio de Educación. Artículo 31. Madrid, España.

ANEXOS



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Guayaquil, Octubre del 2011

MSc.

José Dionel Albán Sánchez

De mis consideraciones:

En conocimiento de su alto nivel académico y desempeño profesional en esta Facultad, me permito dirigirme a Ud.; Para solicitarle su valiosa colaboración, validando los instrumentos que forman parte del trabajo de investigación con el que estoy aspirando obtener el grado de Magíster en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, cuyo tema es:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA” DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

Para el efecto se anexa lo siguiente:

- a) Los objetivos de mi trabajo
- b) La matriz de operacionalización de las variables,
- c) El cuestionario que se aplicará en la encuesta, y;
- d) La matriz de sugerencias para rectificación o ratificación de cuestionarios.

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

Atentamente.

Dra. MARÍA DE LA CRUZ MEREJILDO
Maestrante



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Evaluar el Desempeño de los Docentes del Centro de Educación General Básica Carlos Espinosa Larrea, para identificar fortalezas y debilidades en la institución y generar el diseño de un plan de mejoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analizar el desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica “Carlos Espinosa Larrea” y diagnosticar la calidad de la institución educativa para diseñar líneas de acción.
- Delimitar las causas que impiden el avance de la institución.
- Planificar, dirigir y coordinar el proceso de información sobre Evaluación.
- Evaluar el avance del desempeño de los docentes del Centro de Educación General Básica “Carlos Espinosa Larrea”.
- Analizar el desempeño pedagógico- profesional del docente y determinar el grado de vinculación con la comunidad.
- Capacitar a los docentes con talleres, en trabajo en equipo y en grupos cooperativos.
- Diseñar un plan de mejoras que lleve a la institución a ubicarse dentro de los primeros sitaliaes en la aplicación de estándares de calidad.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Conceptualización	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Proceso que permite determinar el estado en que se hallan los docentes en el inicio de un proceso de evaluación a través de un análisis crítico y reflexivo a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados para mejorar la eficiencia institucional y lograr la excelencia académica.	Evaluación del desempeño de los docentes	Mejorar la deficiencia académica.	Nivel de aceptación de los resultados de la evaluación de su desempeño para mejorar su práctica docente.	¿Mejora su práctica pedagógica con investigaciones, experiencias y proyectos planificados?	Encuestas
		Análisis crítico y reflexivo para superar los obstáculos existentes.	Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.	¿Reflexiona sobre su labor educativa y utiliza nuevas estrategias para mejorar su desempeño?	
		Lograr la excelencia académica.	Efectividad de su capacitación y auto preparación.	¿Se considera con capacidad para aplicar con efectividad sus conocimientos académicos?	Cuestionarios de encuestas

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Conceptualización	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Documento escrito donde se consignan las acciones propuestas como objetivos, metas, estrategias, recursos asignados, instancias responsables, los plazos, formas de evaluar, para subsanar o fortalecer áreas específicas señaladas durante el proceso de evaluación	Plan de Mejoras	<p>Acciones propuestas</p> <p>Formas de evaluar</p> <p>Fortalecer áreas específicas</p>	<p>Capacidad para planificar los bloques curriculares utilizados en el proceso enseñanza-aprendizaje</p> <p>Efectividad para evaluar, crear y seleccionar materiales, métodos y actividades de enseñanzas apropiadas para los estudiantes y coherentes con los objetivos de la clase.</p> <p>Efectividad para diseñar propuesta de mejoramiento académico.</p>	<p>¿Planifica sus clases en el marco del currículo académico de acuerdo al medio?</p> <p>¿Aplica instrumentos de diagnóstico para la evaluación del proceso pedagógico?</p> <p>¿Planifica el trabajo escolar y prepara sus clases en base al plan de estudios?</p>	<p>Encuestas</p> <p>Cuestionarios de encuestas</p> <p>Planificación</p>



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

**INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES**

ENCUESTA – CUESTIONARIOS DE ENCUESTA A LOS DOCENTES.

Este cuestionario está dirigido a los docentes del Centro de Educación General Básica “Carlos Espinosa Larrea”, con la finalidad de recopilar información como parte de la calidad. Sus opiniones servirán para valorar y analizar el desempeño de los docentes del establecimiento. Le agradeceremos contestar las preguntas consignando una (x) en el casillero de su preferencia, utilizando la siguiente escala de valoración:

Nunca	Rara vez	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
0	1	2	3	4	5

ÁMBITO	CARÁCTERÍSTICAS	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN					
			0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL	ANTECEDENTES PROFESIONALES	<p>Indicador: 1.1.1. Realiza estudios de perfeccionamiento periódicamente.</p> <p>1. ¿Participa de manera sistemática en procesos de formación continua en servicio?</p> <p>2. ¿Asiste periódicamente a cursos relacionados con la educación?</p>						
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO	<p>Indicador: 1.2.1. Mantiene un nivel de eficiencia en el servicio educativo.</p> <p>3. ¿Asiste a todas las actividades del calendario escolar?</p>						
		<p>Indicador: 1.2.3. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.</p> <p>4. ¿Propicia reuniones periódicas con los compañeros para desarrollar las temáticas de estudio?</p>						
		<p>Indicador: 1.2.4. Entrega en tiempo y forma los documentos académicos requeridos.</p> <p>5. ¿Entrega en la fecha indicada y con el formato establecido, los documentos académicos?</p>						
		<p>Indicador: 1.2.5. Cumplimiento de la normativa.</p> <p>6. ¿Cumple con las tareas asignadas, normas y orientaciones de trabajo?</p>						

GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL	CAPACIDAD PEDAGÓGICA	<p>Indicador: 1.3.1. Grado de dominio de los contenidos que imparte.</p> <p>7. ¿Reflexiona sobre su labor educativa y utiliza nuevas estrategias para mejorar su desempeño?</p> <p>8. ¿Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria?</p>						
		<p>Indicador: 1.3.2. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.</p> <p>9. ¿Utiliza motivaciones adecuadas para que las clases sean entretenidas e interesantes?</p>						
		<p>Indicador: 1.3.3. Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente educativo.</p> <p>10. ¿Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 1.3.5. Nivel de contribución a la formación de valores.</p> <p>11. ¿Se considera con capacidad para contribuir con sus semejantes en la formación de valores?</p>						
	EMOCIONALIDAD	<p>Indicador; 1.4.1. Demuestra vocación pedagógica.</p> <p>12. ¿Realiza diariamente con amor y pertinencia las labores educativas?</p>						
		<p>Indicador: 1.4.3. Capacidad para actuar con justicia y realismo.</p> <p>13. ¿Actúa con firmeza frente a las actitudes de los estudiantes?</p>						

GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL	MÉRITOS	<p>Indicador: 1.5.1. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.</p> <p>14. ¿Aplica con sus estudiantes los trabajos educativos que haya realizado?</p> <p>15. ¿Posee capacidad para analizar individualmente los logros alcanzados por sus estudiantes en el aprendizaje?</p>						
		<p>Indicador: 1.5.2. Capacidad para realizar trabajos de investigación.</p> <p>16. ¿Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolla en la educación educativa?</p>						
GESTIÓN CURRÍCULO	PLANEACIÓN	<p>Indicador: 2.1.1. Efectividad en el diseño del programa del curso.</p> <p>17. ¿Planifica los procesos pedagógicos (Plan anual, Unidades didácticas, Planes de clases)</p> <p>18. ¿Planifica sus clases en función del horario establecido?</p> <p>19. ¿Planifica sus clases en el marco del currículo nacional?</p>						
		<p>Indicador: 2.1.2. Nivel de cumplimiento del programa del curso.</p> <p>20. ¿Organiza el trabajo escolar y prepara sus clases con base en el plan de estudios?</p>						
		<p>Indicador: 2.1.3. Aplicación de instrumentos de diagnóstico para la planificación del proceso pedagógico.</p> <p>21. ¿Aplica instrumentos de diagnóstico para la planificación del proceso pedagógico?</p> <p>22. ¿Utiliza los resultados del diagnóstico en la planificación del proceso pedagógico?</p>						

GESTIÓN CURRÍCULO	PLANEACIÓN	<p>Indicador: 2.1.4. Conocen los estudiantes de la programación del proceso pedagógico.</p> <p>23. ¿Da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de las asignaturas, al inicio del año lectivo?</p>						
	ENCUADRE	<p>Indicador: 2.2.1. Grado de resultados en el aprendizaje.</p> <p>24. ¿Efectúa seguimientos permanentes sobre el aprendizaje de sus estudiantes?</p> <p>25. ¿Permite que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes?</p>						
		<p>Indicador: 2.2.3. Nivel de participación del docente y del estudiante en el proceso enseñanza-aprendizaje.</p> <p>26. ¿Responde las preguntas de los estudiantes, tantas veces sea necesario, sin molestarse, ni ridiculizarlos?</p>						
		<p>Indicador: 2.2.4. Emplea diferentes recursos didácticos para sus clases.</p> <p>27. ¿Utiliza con frecuencia ejemplos, esquemas o gráficos para apoyar sus explicaciones en su clase?</p> <p>28. ¿Usa recursos auxiliares (pizarra, carteles, videos, folletos, documentales) para facilitar el aprendizaje?</p>						
		<p>Indicador: 2.3.1. Grado de utilización de los recursos tecnológicos.</p> <p>29. ¿Utiliza la tecnología de la información y la comunicación?</p>						
		<p>Indicador: 2.3.2. Efectividad en el uso de medios electrónicos.</p> <p>30. ¿Usa medios electrónicos como el internet, correo electrónico, blackboard u otras plataformas que facilitan el aprendizaje?</p>						

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	ORGANIZACIÓN DEL CONTENIDO EN FUNCIÓN DEL ESTUDIANTE	<p>Indicador: 3.1.1. Demuestra estar familiarizado con los conocimientos y las experiencias previas de sus alumnos.</p> <p>31. ¿Elabora adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 3.1.2. Formula estrategias de aprendizajes claras, apropiadas para todos los alumnos y coherentes en el marco curricular.</p> <p>32. ¿Utiliza variadas estrategias de enseñanza-aprendizaje pertinente a las capacidades a desarrollar?</p>						
		<p>Indicador: 3.1.3. Capacidad que tienen los temas a ser abordados, son coherentes con las capacidades a ser desarrolla Das por los estudiantes.</p> <p>33. ¿Los temas que son abordados en clase son coherentes con las capacidades a desarrollar?</p>						
		<p>Indicador: 3.1.4. Capacidad de conocer a profundidad las áreas y disciplinas durante el proceso pedagógico.</p> <p>34. ¿Demuestra conocer a profundidad las áreas y disciplinas que desarrolla en el proceso pedagógico?</p>						
		<p>Indicador: 3.1.5. Grado de dominio de los contenidos programáticos.</p> <p>35. ¿Demuestra el dominio de los contenidos que enseña en sus clases diarias?</p>						

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	CREACIÓN DE UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE	<p>Indicador: 3.2.1. Propicia el clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los alumnos y de ellos entre sí.</p> <p>36. ¿Crea un ambiente favorable para el aprendizaje?</p>						
		<p>Indicador: 3.2.2. Capacidad de establecer relaciones empáticas con los estudiantes.</p> <p>37. ¿Mantiene un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 3.2.4. Establece y mantiene normas consistentes de disciplinas para el ritmo de su clase.</p> <p>38. ¿Permite que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de su clase?</p>						
		<p>Indicador: 3.2.5. Procura que el ambiente físico sea seguro y propicio para las capacidades a ser desarrolladas.</p> <p>39. ¿Presenta a los estudiantes las capacidades a ser desarrolladas en clase?</p> <p>40. ¿Presenta el contenido de manera clara y precisa?</p>						
	FACILITACIÓN DEL APRENDIZAJE	<p>Indicador: 3.3.1. El tipo de enseñanza aprendizaje es integral y formativo.</p> <p>41. ¿Relaciona el contenido de una asignatura con el contenido de otras asignaturas?</p> <p>42. ¿Utiliza diversas estrategias metodológicas para el logro de los aprendizajes</p> <p>43. ¿El aprendizaje es integral y formativo basados en el derecho del buen vivir?</p>						

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		<p>Indicador: 3.3.2. Nivel de promoción de logro de los resultados de aprendizaje de las asignaturas en la clase.</p> <p>44. ¿Dirige la enseñanza hacia el logro de los resultados de la asignatura?</p> <p>45. ¿Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios?</p>						
	FACILITACIÓN DEL APRENDIZAJE	<p>Indicador: 3.3.3. Conocimiento de los aprendizajes previos para utilizarlo en el proceso pedagógico.</p> <p>46. ¿Indaga los aprendizajes previos de los estudiantes y lo utiliza en el proceso pedagógico</p> <p>Indicador: 3.4.1. Uso de procedimientos, técnicas e instrumentos para evaluar el aprendizaje.</p> <p>47. ¿Utiliza distintos procedimientos e instrumentos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes?</p>						
	EVALUACIÓN	<p>Indicador: 3.4.2. Establece normas claras y precisas para las evaluaciones y da a conocer a los estudiantes.</p> <p>48. ¿Usa para las evaluaciones normas claras y precisas y comunica a los estudiantes?</p> <p>49. ¿Utiliza la evaluación procesal para obtener la calificación de los estudiantes?</p>						
	RETROALIMENTACIÓN DE LOS ESTUDIANTES	<p>Indicador: 3.5.1. La retroalimentación de los estudiantes es sobre productos de aprendizaje.</p> <p>50. ¿Agrupa a los estudiantes por dificultades y los atiende de forma personal?</p>						

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	RETROALIMENTACIÓN DE LOS ESTUDIANTES	<p>Indicador: 3.5.2. La retroalimentación de los estudiantes es sobre procesos de aprendizajes.</p> <p>51. ¿Propone tareas con diferencias según las necesidades de los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.3. Capacidad de analizar con sus estudiantes los resultados de las evaluaciones con fines de reorientar los procesos pedagógicos.</p> <p>52. ¿Analiza con los estudiantes los resultados de las evaluaciones para reorientar los procesos pedagógicos?</p> <p>53. ¿Dedica tiempo suficiente para completar las actividades en la clase?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.4. Utiliza la evaluación procesal para obtener la calificación de los estudiantes.</p> <p>54. ¿Justifica las calificaciones de los estudiantes y es capaz de revisar si hay errores?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.5. Rendimiento académico alcanzados por sus estudiantes en las asignaturas que imparte.</p> <p>55. ¿Realiza entrevistas personales con los padres de familia para informar sobre el avance académico y personal del estudiante?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.6. Grado de orientación valorativa positiva.</p> <p>56. Fomenta en el estudiante la reflexión y el espíritu crítico?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.7. Grado en que sus alumnos poseen sentimiento de amor a la patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.</p> <p>57. ¿Impulsa a los estudiantes sentimientos de amor a la patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano?</p>						

GESTIÓN VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y DIRECTIVOS	<p>Indicador: 4.1.1. Nivel de participación en las actividades que realiza la institución.</p> <p>58. ¿Participa en todas las actividades emprendidas por la institución?</p> <p>59. ¿Ayuda en la administración y ejecución de tareas extracurriculares?</p> <p>60. ¿Colabora en la consecución de objetivos y metas planteadas en el PEI?</p>						
		<p>Indicador: 4.1.2. Grado de participación en las actividades a realizarse y en las decisiones del consejo técnico.</p> <p>61. ¿Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad?</p> <p>62. ¿Le gusta participar de las decisiones del consejo técnico que implica un trabajo comunitario?</p>						
	RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y SUS SEMEJANTES	<p>Indicador: 4.2.1. Muestra disposición para trabajar en equipo en tareas comunes.</p> <p>63. ¿Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes?</p>						
		<p>Indicador: 4.2.2. Disponibilidad para apoyar a sus colegas aún fuera del tiempo de clase.</p> <p>64. ¿Apoya el trabajo de sus colegas aún fuera del tiempo de clase?</p>						
		<p>Indicador: 4.2.3. Se encuentra con capacidad para compartir experiencias y conocimientos con sus pares.</p> <p>65. ¿Comparte experiencias y conocimientos con sus pares?</p>						

GESTIÓN VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y SUS SEMEJANTES	<p>Indicador: 4.2.4. Le gusta compartir con sus compañeros estrategias para mejorar la práctica docente.</p> <p>66. ¿Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario?</p>						
		<p>Indicador: 4.3.1. Grado de preocupación y comprensión para promover la interacción grupal.</p> <p>67. ¿Promueve la interacción grupal?</p>						
		<p>Indicador: 4.3.2. Nivel de expectativas para el logro de objetivos colectivos.</p> <p>68. ¿Muestra capacidad de mediación para el logro de objetivos colectivos?</p>						
		<p>Indicador: 4.3.3. Elabora tareas comunes para que los estudiantes realicen trabajando en equipo.</p> <p>69. ¿Muestra disposición para trabajar en equipo en tareas comunes?</p>						
	RELACIÓN ENTRE ESTUDIANTES, DOCENTES y PADRES DE FAMILIA	<p>Indicador: 4.4.1. Disponibilidad de la familia de participar en las actividades de los estudiantes.</p> <p>70. ¿Da participación a las familias en las actividades de aprendizaje, convivencia y recreación de los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 4.4.2. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimiento de los estudiantes.</p> <p>71. ¿Se comunica con los integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva?</p> <p>72. ¿Participa decisivamente en actividades para el desarrollo de la comunidad?</p>						

GESTIÓN VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	RELACIÓN ENTRE ESTUDIANTES, DOCENTES Y PADRES DE FAMILIA	<p>Indicador: 4.4.3. Decisión para programar actividades que se realizarán con los padres de familia, representantes, y estudiantes.</p> <p>73. ¿Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 4.4.4. Predisposición para aceptar diálogos con los miembros de la comunidad.</p> <p>74. ¿Está abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad?</p>						



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN							
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA”, 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.							
21.							

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA”, DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACIONES
ÍTEM	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	
22.						
23.						
24.						
25.						
26.						
27.						
28.						
29.						
30.						
31.						
32.						
33.						
34.						
35.						
36.						
37.						
38.						
39.						
40.						
41.						
42.						
43.						
44.						
45.						
46.						
47.						
48.						
49.						
50.						
51.						
52.						
53.						
54.						

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA”, DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACIONES
ÍTEM	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	
55.						
56.						
57.						
58.						
59.						
60.						
61.						
62.						
63.						
64.						
65.						
66.						
67.						
68.						
69.						
70.						
71.						
72.						
73.						
74.						
TOTAL						
%						

EVALUADO POR:	APELLIDOS Y NOMBRES: ALBÁN SÁNCHEZ JOSÉ DIONEL
	CÉDULA DE CIUDADANÍA: 0908323215
	FECHA 12 DE OCTUBRE DE 2011
	PROFESIÓN: DOCENTE SUPERIOR
	CARGO: DIRECTOR DE LA CARRERA DE ARTE
	DIRECCIÓN Y TELÉFONO: CIUDADELA URDENOR - 087108798
	 FIRMA

Criterios de Evaluación	A: Consistencia - 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
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Guayaquil, Octubre del 2011

MSc.

Norma Luna Estrella de Castillo

De mis consideraciones:

En conocimiento de su alto nivel académico y desempeño profesional en esta Facultad, me permito dirigirme a Ud.; Para solicitarle su valiosa colaboración, validando los instrumentos que forman parte del trabajo de investigación con el que estoy aspirando obtener el grado de Magíster en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, cuyo tema es:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA” DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

Para el efecto se anexa lo siguiente:

- e) Los objetivos de mi trabajo
- f) La matriz de operacionalización de las variables,
- g) El cuestionario que se aplicará en la encuesta, y ;
- h) La matriz de sugerencias para rectificación o ratificación de cuestionarios.

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

Atentamente.

Dra. MARÍA DE LA CRUZ MEREJILDO

Maestrante



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Evaluar el Desempeño de los Docentes del Centro de Educación General Básica Carlos Espinosa Larrea, para identificar fortalezas y debilidades en la institución y generar el diseño de un plan de mejoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analizar el desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica “Carlos Espinosa Larrea” y diagnosticar la calidad de la institución educativa para diseñar líneas de acción.
- Delimitar las causas que impiden el avance de la institución.
- Planificar, dirigir y coordinar el proceso de información sobre Evaluación.
- Evaluar el avance del desempeño de los docentes del Centro de Educación General Básica “Carlos Espinosa Larrea”.
- Analizar el desempeño pedagógico- profesional del docente y determinar el grado de vinculación con la comunidad.
- Capacitar a los docentes con talleres, en trabajo en equipo y en grupos cooperativos.
- Diseñar un plan de mejoras que lleve a la institución a ubicarse dentro de los primeros sitaliaes en la aplicación de estándares de calidad.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Conceptualización	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Proceso que permite determinar el estado en que se hallan los docentes en el inicio de un proceso de evaluación a través de un análisis crítico y reflexivo a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados para mejorar la eficiencia institucional y lograr la excelencia académica.	Evaluación del desempeño de los docentes	Mejorar la deficiencia académica.	Nivel de aceptación de los resultados de la evaluación de su desempeño para mejorar su práctica docente.	¿Mejora su práctica pedagógica con investigaciones, experiencias y proyectos planificados?	Encuestas
		Análisis crítico y reflexivo para superar los obstáculos existentes.	Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.	¿Reflexiona sobre su labor educativa y utiliza nuevas estrategias para mejorar su desempeño?	Entrevistas
		Lograr la excelencia académica.	Efectividad de su capacitación y auto preparación.	¿Se considera con capacidad para aplicar con efectividad sus conocimientos académicos?	Cuestionarios de encuestas

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Conceptualización	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Documento escrito donde se consignan las acciones propuestas como objetivos, metas, estrategias, recursos asignados, instancias responsables, los plazos, formas de evaluar, para subsanar o fortalecer áreas específicas señaladas durante el proceso de evaluación	Plan de Mejoras	<p>Acciones propuestas</p> <p>Formas de evaluar</p> <p>Fortalecer áreas específicas</p>	<p>Capacidad para planificar los bloques curriculares utilizados en el proceso enseñanza-aprendizaje</p> <p>Efectividad para evaluar, crear y seleccionar materiales, métodos y actividades de enseñanzas apropiadas para los estudiantes y coherentes con los objetivos de la clase.</p> <p>Efectividad para diseñar propuesta de mejoramiento académico.</p>	<p>¿Planifica sus clases en el marco del currículo académico de acuerdo al medio?</p> <p>¿Aplica instrumentos de diagnóstico para la evaluación del proceso pedagógico?</p> <p>¿Planifica el trabajo escolar y prepara sus clases en base al plan de estudios?</p>	<p>Encuestas</p> <p>Cuestionarios de encuestas</p> <p>Planificación</p>



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES

ENCUESTA – CUESTIONARIOS DE ENCUESTA A LOS DOCENTES.

Este cuestionario está dirigido a los docentes del Centro de Educación General Básica “Carlos Espinosa Larrea”, con la finalidad de recopilar información como parte de la calidad. Sus opiniones servirán para valorar y analizar el desempeño de los docentes del establecimiento. Le agradeceremos contestar las preguntas consignando una (x) en el casillero de su preferencia, utilizando la siguiente escala de valoración:

Nunca	Rara vez	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
0	1	2	3	4	5

ÁMBITO	CARÁCTERÍSTICAS	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN					
			0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL	ANTECEDENTES PROFESIONALES	<p>Indicador: 1.1.1. Realiza estudios de perfeccionamiento periódicamente.</p> <p>1. ¿Participa de manera sistemática en procesos de formación continua en servicio?</p> <p>2. ¿Asiste periódicamente a cursos relacionados con la educación?</p>						
		<p>Indicador: 1.2.1. Mantiene un nivel de eficiencia en el servicio educativo.</p> <p>3. ¿Asiste a todas las actividades del calendario escolar?</p>						
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO	<p>Indicador: 1.2.3. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.</p> <p>4. ¿Propicia reuniones periódicas con los compañeros para desarrollar las temáticas de estudio?</p>						
		<p>Indicador: 1.2.4. Entrega en tiempo y forma los documentos académicos requeridos.</p> <p>5. ¿Entrega en la fecha indicada y con el formato establecido, los documentos académicos?</p>						
		<p>Indicador: 1.2.5. Cumplimiento de la normativa.</p> <p>6. ¿Cumple con las tareas asignadas, normas y orientaciones de trabajo?</p>						

GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL	CAPACIDAD PEDAGÓGICA	<p>Indicador: 1.3.1. Grado de dominio de los contenidos que imparte.</p> <p>7. ¿Reflexiona sobre su labor educativa y utiliza nuevas estrategias para mejorar su desempeño?</p> <p>8. ¿Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria?</p>						
		<p>Indicador: 1.3.2. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.</p> <p>9. ¿Utiliza motivaciones adecuadas para que las clases sean entretenidas e interesantes?</p>						
		<p>Indicador: 1.3.3. Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente educativo.</p> <p>10. ¿Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 1.3.5. Nivel de contribución a la formación de valores.</p> <p>11. ¿Se considera con capacidad para contribuir con sus semejantes en la formación de valores?</p>						
	EMOCIONALIDAD	<p>Indicador; 1.4.1. Demuestra vocación pedagógica.</p> <p>12. ¿Realiza diariamente con amor y pertinencia las labores educativas?</p>						
		<p>Indicador: 1.4.3. Capacidad para actuar con justicia y realismo.</p> <p>13. ¿Actúa con firmeza frente a las actitudes de los estudiantes?</p>						

GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL	MÉRITOS	<p>Indicador: 1.5.1. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.</p> <p>14. ¿Aplica con sus estudiantes los trabajos educativos que haya realizado?</p> <p>15. ¿Posee capacidad para analizar individualmente los logros alcanzados por sus estudiantes en el aprendizaje?</p>						
		<p>Indicador: 1.5.2. Capacidad para realizar trabajos de investigación.</p> <p>16. ¿Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolla en la educación educativa?</p>						
GESTIÓN CURRÍCULO	PLANEACIÓN	<p>Indicador: 2.1.1. Efectividad en el diseño del programa del curso.</p> <p>17. ¿Planifica los procesos pedagógicos (Plan anual, Unidades didácticas, Planes de clases)</p> <p>18. ¿Planifica sus clases en función del horario establecido?</p> <p>19. ¿Planifica sus clases en el marco del currículo nacional?</p>						
		<p>Indicador: 2.1.2. Nivel de cumplimiento del programa del curso.</p> <p>20. ¿Organiza el trabajo escolar y prepara sus clases con base en el plan de estudios?</p>						
		<p>Indicador: 2.1.3. Aplicación de instrumentos de diagnóstico para la planificación del proceso pedagógico.</p> <p>21. ¿Aplica instrumentos de diagnóstico para la planificación del proceso pedagógico?</p> <p>22. ¿Utiliza los resultados del diagnóstico en la planificación del proceso pedagógico?</p>						

GESTIÓN CURRÍCULO	PLANEACIÓN	<p>Indicador: 2.1.4. Conocen los estudiantes de la programación del proceso pedagógico.</p> <p>23. ¿Da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de las asignaturas, al inicio del año lectivo?</p>						
	ENCUADRE	<p>Indicador: 2.2.1. Grado de resultados en el aprendizaje.</p> <p>24. ¿Efectúa seguimientos permanentes sobre el aprendizaje de sus estudiantes?</p> <p>25. ¿Permite que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes?</p>						
		<p>Indicador: 2.2.3. Nivel de participación del docente y del estudiante en el proceso enseñanza-aprendizaje.</p> <p>26. ¿Responde las preguntas de los estudiantes, tantas veces sea necesario, sin molestarlos, ni ridiculizarlos?</p>						
		<p>Indicador: 2.2.4. Emplea diferentes recursos didácticos para sus clases.</p> <p>27. ¿Utiliza con frecuencia ejemplos, esquemas o gráficos para apoyar sus explicaciones en su clase?</p> <p>28. ¿Usa recursos auxiliares (pizarra, carteles, videos, folletos, documentales) para facilitar el aprendizaje?</p>						
		<p>Indicador: 2.3.1. Grado de utilización de los recursos tecnológicos.</p> <p>29. ¿Utiliza la tecnología de la información y la comunicación?</p>						
		<p>Indicador: 2.3.2. Efectividad en el uso de medios electrónicos.</p> <p>30. ¿Usa medios electrónicos como el internet, correo electrónico, blackboard u otras plataformas que facilitan el aprendizaje?</p>						

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	ORGANIZACIÓN DEL CONTENIDO EN FUNCIÓN DEL ESTUDIANTE	<p>Indicador: 3.1.1. Demuestra estar familiarizado con los conocimientos y las experiencias previas de sus alumnos.</p> <p>31. ¿Elabora adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 3.1.2. Formula estrategias de aprendizajes claras, apropiadas para todos los alumnos y coherentes en el marco curricular.</p> <p>32. ¿Utiliza variadas estrategias de enseñanza-aprendizaje pertinente a las capacidades a desarrollar?</p>						
		<p>Indicador: 3.1.3. Capacidad que tienen los temas a ser abordados, son coherentes con las capacidades a ser desarrolla Das por los estudiantes.</p> <p>33. ¿Los temas que son abordados en clase son coherentes con las capacidades a desarrollar?</p>						
		<p>Indicador: 3.1.4. Capacidad de conocer a profundidad las áreas y disciplinas durante el proceso pedagógico.</p> <p>34. ¿Demuestra conocer a profundidad las áreas y disciplinas que desarrolla en el proceso pedagógico?</p>						
		<p>Indicador: 3.1.5. Grado de dominio de los contenidos programáticos.</p> <p>35. ¿Demuestra el dominio de los contenidos que enseña en sus clases diarias?</p>						

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	CREACIÓN DE UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE	<p>Indicador: 3.2.1. Propicia el clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los alumnos y de ellos entre sí.</p> <p>36. ¿Crea un ambiente favorable para el aprendizaje?</p>						
		<p>Indicador: 3.2.2. Capacidad de establecer relaciones empáticas con los estudiantes.</p> <p>37. ¿Mantiene un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 3.2.4. Establece y mantiene normas consistentes de disciplinas para el ritmo de su clase.</p> <p>38. ¿Permite que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de su clase?</p>						
		<p>Indicador: 3.2.5. Procura que el ambiente físico sea seguro y propicio para las capacidades a ser desarrolladas.</p> <p>39. ¿Presenta a los estudiantes las capacidades a ser desarrolladas en clase?</p> <p>40. ¿Presenta el contenido de manera clara y precisa?</p>						
	FACILITACIÓN DEL APRENDIZAJE	<p>Indicador: 3.3.1. El tipo de enseñanza aprendizaje es integral y formativo.</p> <p>41. ¿Relaciona el contenido de una asignatura con el contenido de otras asignaturas?</p> <p>42. ¿Utiliza diversas estrategias metodológicas para el logro de los aprendizajes</p> <p>43. ¿El aprendizaje es integral y formativo basados en el derecho del buen vivir?</p>						

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		<p>Indicador: 3.3.2. Nivel de promoción de logro de los resultados de aprendizaje de las asignaturas en la clase.</p> <p>44. ¿Dirige la enseñanza hacia el logro de los resultados de la asignatura?</p> <p>45. ¿Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios?</p>						
	FACILITACIÓN DEL APRENDIZAJE	<p>Indicador: 3.3.3. Conocimiento de los aprendizajes previos para utilizarlo en el proceso pedagógico.</p> <p>46. ¿Indaga los aprendizajes previos de los estudiantes y lo utiliza en el proceso pedagógico</p> <p>Indicador: 3.4.1. Uso de procedimientos, técnicas e instrumentos para evaluar el aprendizaje.</p> <p>47. ¿Utiliza distintos procedimientos e instrumentos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes?</p>						
	EVALUACIÓN	<p>Indicador: 3.4.2. Establece normas claras y precisas para las evaluaciones y da a conocer a los estudiantes.</p> <p>48. ¿Usa para las evaluaciones normas claras y precisas y comunica a los estudiantes?</p> <p>49. ¿Utiliza la evaluación procesal para obtener la calificación de los estudiantes?</p>						
	RETROALIMENTACIÓN DE LOS ESTUDIANTES	<p>Indicador: 3.5.1. La retroalimentación de los estudiantes es sobre productos de aprendizaje.</p> <p>50. ¿Agrupa a los estudiantes por dificultades y los atiende de forma personal?</p>						

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	RETROALIMENTACIÓN DE LOS ESTUDIANTES	<p>Indicador: 3.5.2. La retroalimentación de los estudiantes es sobre procesos de aprendizajes.</p> <p>51. ¿Propone tareas con diferencias según las necesidades de los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.3. Capacidad de analizar con sus estudiantes los resultados de las evaluaciones con fines de reorientar los procesos pedagógicos.</p> <p>52. ¿Analiza con los estudiantes los resultados de las evaluaciones para reorientar los procesos pedagógicos?</p> <p>53. ¿Dedica tiempo suficiente para completar las actividades en la clase?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.4. Utiliza la evaluación procesal para obtener la calificación de los estudiantes.</p> <p>54. ¿Justifica las calificaciones de los estudiantes y es capaz de revisar si hay errores?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.5. Rendimiento académico alcanzados por sus estudiantes en las asignaturas que imparte.</p> <p>55. ¿Realiza entrevistas personales con los padres de familia para informar sobre el avance académico y personal del estudiante?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.6. Grado de orientación valorativa positiva.</p> <p>56. Fomenta en el estudiante la reflexión y el espíritu crítico?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.7. Grado en que sus alumnos poseen sentimiento de amor a la patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.</p> <p>57. ¿Impulsa a los estudiantes sentimientos de amor a la patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano?</p>						

GESTIÓN VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y DIRECTIVOS	<p>Indicador: 4.1.1. Nivel de participación en las actividades que realiza la institución.</p> <p>58. ¿Participa en todas las actividades emprendidas por la institución?</p> <p>59. ¿Ayuda en la administración y ejecución de tareas extracurriculares?</p> <p>60. ¿Colabora en la consecución de objetivos y metas planteadas en el PEI?</p>						
		<p>Indicador: 4.1.2. Grado de participación en las actividades a realizarse y en las decisiones del consejo técnico.</p> <p>61. ¿Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad?</p> <p>62. ¿Le gusta participar de las decisiones del consejo técnico que implica un trabajo comunitario?</p>						
	RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y SUS SEMEJANTES	<p>Indicador: 4.2.1. Muestra disposición para trabajar en equipo en tareas comunes.</p> <p>63. ¿Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes?</p>						
		<p>Indicador: 4.2.2. Disponibilidad para apoyar a sus colegas aún fuera del tiempo de clase.</p> <p>64. ¿Apoya el trabajo de sus colegas aún fuera del tiempo de clase?</p>						
		<p>Indicador: 4.2.3. Se encuentra con capacidad para compartir experiencias y conocimientos con sus pares.</p> <p>65. ¿Comparte experiencias y conocimientos con sus pares?</p>						

GESTIÓN VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y SUS SEMEJANTES	<p>Indicador: 4.2.4. Le gusta compartir con sus compañeros estrategias para mejorar la práctica docente.</p> <p>66. ¿Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario?</p>						
		<p>Indicador: 4.3.1. Grado de preocupación y comprensión para promover la interacción grupal.</p> <p>67. ¿Promueve la interacción grupal?</p>						
		<p>Indicador: 4.3.2. Nivel de expectativas para el logro de objetivos colectivos.</p> <p>68. ¿Muestra capacidad de mediación para el logro de objetivos colectivos?</p>						
		<p>Indicador: 4.3.3. Elabora tareas comunes para que los estudiantes realicen trabajando en equipo.</p> <p>69. ¿Muestra disposición para trabajar en equipo en tareas comunes?</p>						
	RELACIÓN ENTRE ESTUDIANTES, DOCENTES y PADRES DE FAMILIA	<p>Indicador: 4.4.1. Disponibilidad de la familia de participar en las actividades de los estudiantes.</p> <p>70. ¿Da participación a las familias en las actividades de aprendizaje, convivencia y recreación de los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 4.4.2. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimiento de los estudiantes.</p> <p>71. ¿Se comunica con los integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva?</p> <p>72. ¿Participa decisivamente en actividades para el desarrollo de la comunidad?</p>						

GESTIÓN VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	RELACIÓN ENTRE ESTUDIANTES, DOCENTES Y PADRES DE FAMILIA	<p>Indicador: 4.4.3. Decisión para programar actividades que se realizarán con los padres de familia, representantes, y estudiantes.</p> <p>73. ¿Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 4.4.4. Predisposición para aceptar diálogos con los miembros de la comunidad.</p> <p>74. ¿Está abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad?</p>						



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN							
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA”, 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.							
21.							

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

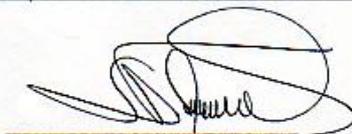
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA”, DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACIONES
ÍTEM	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	
22.						
23.						
24.						
25.						
26.						
27.						
28.						
29.						
30.						
31.						
32.						
33.						
34.						
35.						
36.						
37.						
38.						
39.						
40.						
41.						
42.						
43.						
44.						
45.						
46.						
47.						
48.						
49.						
50.						
51.						
52.						
53.						
54.						

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA”, DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACIONES
ÍTEM	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	
55.						
56.						
57.						
58.						
59.						
60.						
61.						
62.						
63.						
64.						
65.						
66.						
67.						
68.						
69.						
70.						
71.						
72.						
73.						
74.						
TOTAL						
%						

EVALUADO POR:	APELLIDOS Y NOMBRES: LUNA ESTRELLA NORMA
	CÉDULA DE CIUDADANÍA: 0903972081
	FECHA
	PROFESIÓN: ING.COM. - MSc. GERENC. EDUCATIVA
	CARGO: DOCENTE
	DIRECCIÓN Y TELÉFONO: 2289855
	 FIRMA

Criterios de Evaluación	A: Consistencia - 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
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Guayaquil, Octubre del 2011

MSc.

Rita Silva Zola de Garcés

De mis consideraciones:

En conocimiento de su alto nivel académico y desempeño profesional en esta Facultad, me permito dirigirme a Ud.; Para solicitarle su valiosa colaboración, validando los instrumentos que forman parte del trabajo de investigación con el que estoy aspirando obtener el grado de Magíster en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, cuyo tema es:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA” DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

Para el efecto se anexa lo siguiente:

- i) Los objetivos de mi trabajo
- j) La matriz de operacionalización de las variables,
- k) El cuestionario que se aplicará en la encuesta, y ;
- l) La matriz de sugerencias para rectificación o ratificación de cuestionarios.

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

Atentamente.

Dra. MARÍA DE LA CRUZ MEREJILDO

Maestrante



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Evaluar el Desempeño de los Docentes del Centro de Educación General Básica Carlos Espinosa Larrea, para identificar fortalezas y debilidades en la institución y generar el diseño de un plan de mejoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analizar el desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica “Carlos Espinosa Larrea” y diagnosticar la calidad de la institución educativa para diseñar líneas de acción.
- Delimitar las causas que impiden el avance de la institución.
- Planificar, dirigir y coordinar el proceso de información sobre Evaluación.
- Evaluar el avance del desempeño de los docentes del Centro de Educación General Básica “Carlos Espinosa Larrea”.
- Analizar el desempeño pedagógico- profesional del docente y determinar el grado de vinculación con la comunidad.
- Capacitar a los docentes con talleres, en trabajo en equipo y en grupos cooperativos.
- Diseñar un plan de mejoras que lleve a la institución a ubicarse dentro de los primeros sitaliales en la aplicación de estándares de calidad.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Conceptualización	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Proceso que permite determinar el estado en que se hallan los docentes en el inicio de un proceso de evaluación a través de un análisis crítico y reflexivo a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados para mejorar la eficiencia institucional y lograr la excelencia académica.	Evaluación del desempeño de los docentes	Mejorar la deficiencia académica.	Nivel de aceptación de los resultados de la evaluación de su desempeño para mejorar su práctica docente.	¿Mejora su práctica pedagógica con investigaciones, experiencias y proyectos planificados?	Encuestas
		Análisis crítico y reflexivo para superar los obstáculos existentes.	Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.	¿Reflexiona sobre su labor educativa y utiliza nuevas estrategias para mejorar su desempeño?	Entrevistas
		Lograr la excelencia académica.	Efectividad de su capacitación y auto preparación.	¿Se considera con capacidad para aplicar con efectividad sus conocimientos académicos?	Cuestionarios de encuestas

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Conceptualización	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Documento escrito donde se consignan las acciones propuestas como objetivos, metas, estrategias, recursos asignados, instancias responsables, los plazos, formas de evaluar, para subsanar o fortalecer áreas específicas señaladas durante el proceso de evaluación	Plan de Mejoras	<p>Acciones propuestas</p> <p>Formas de evaluar</p> <p>Fortalecer áreas específicas</p>	<p>Capacidad para planificar los bloques curriculares utilizados en el proceso enseñanza-aprendizaje</p> <p>Efectividad para evaluar, crear y seleccionar materiales, métodos y actividades de enseñanzas apropiadas para los estudiantes y coherentes con los objetivos de la clase.</p> <p>Efectividad para diseñar propuesta de mejoramiento académico.</p>	<p>¿Planifica sus clases en el marco del currículo académico de acuerdo al medio?</p> <p>¿Aplica instrumentos de diagnóstico para la evaluación del proceso pedagógico?</p> <p>¿Planifica el trabajo escolar y prepara sus clases en base al plan de estudios?</p>	<p>Encuestas</p> <p>Cuestionarios de encuestas</p> <p>Planificación</p>



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

**INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES**

ENCUESTA – CUESTIONARIOS DE ENCUESTA A LOS DOCENTES.

Este cuestionario está dirigido a los docentes del Centro de Educación General Básica “Carlos Espinosa Larrea”, con la finalidad de recopilar información como parte de la calidad. Sus opiniones servirán para valorar y analizar el desempeño de los docentes del establecimiento. Le agradeceremos contestar las preguntas consignando una (x) en el casillero de su preferencia, utilizando la siguiente escala de valoración:

Nunca	Rara vez	Pocas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
0	1	2	3	4	5

ÁMBITO	CARÁCTERÍSTICAS	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN					
			0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL	ANTECEDENTES PROFESIONALES	<p>Indicador: 1.1.1. Realiza estudios de perfeccionamiento periódicamente.</p> <p>1. ¿Participa de manera sistemática en procesos de formación continua en servicio?</p> <p>2. ¿Asiste periódicamente a cursos relacionados con la educación?</p>						
		<p>Indicador: 1.2.1. Mantiene un nivel de eficiencia en el servicio educativo.</p> <p>3. ¿Asiste a todas las actividades del calendario escolar?</p>						
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO	<p>Indicador: 1.2.3. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.</p> <p>4. ¿Propicia reuniones periódicas con los compañeros para desarrollar las temáticas de estudio?</p>						
		<p>Indicador: 1.2.4. Entrega en tiempo y forma los documentos académicos requeridos.</p> <p>5. ¿Entrega en la fecha indicada y con el formato establecido, los documentos académicos?</p>						
		<p>Indicador: 1.2.5. Cumplimiento de la normativa.</p> <p>6. ¿Cumple con las tareas asignadas, normas y orientaciones de trabajo?</p>						

GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL	CAPACIDAD PEDAGÓGICA	<p>Indicador: 1.3.1. Grado de dominio de los contenidos que imparte.</p> <p>7. ¿Reflexiona sobre su labor educativa y utiliza nuevas estrategias para mejorar su desempeño?</p> <p>8. ¿Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria?</p>						
		<p>Indicador: 1.3.2. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.</p> <p>9. ¿Utiliza motivaciones adecuadas para que las clases sean entretenidas e interesantes?</p>						
		<p>Indicador: 1.3.3. Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente educativo.</p> <p>10. ¿Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 1.3.5. Nivel de contribución a la formación de valores.</p> <p>11. ¿Se considera con capacidad para contribuir con sus semejantes en la formación de valores?</p>						
	EMOCIONALIDAD	<p>Indicador; 1.4.1. Demuestra vocación pedagógica.</p> <p>12. ¿Realiza diariamente con amor y pertinencia las labores educativas?</p>						
		<p>Indicador: 1.4.3. Capacidad para actuar con justicia y realismo.</p> <p>13. ¿Actúa con firmeza frente a las actitudes de los estudiantes?</p>						

GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL	MÉRITOS	<p>Indicador: 1.5.1. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.</p> <p>14. ¿Aplica con sus estudiantes los trabajos educativos que haya realizado?</p> <p>15. ¿Posee capacidad para analizar individualmente los logros alcanzados por sus estudiantes en el aprendizaje?</p>						
		<p>Indicador: 1.5.2. Capacidad para realizar trabajos de investigación.</p> <p>16. ¿Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolla en la educación educativa?</p>						
GESTIÓN CURRÍCULO	PLANEACIÓN	<p>Indicador: 2.1.1. Efectividad en el diseño del programa del curso.</p> <p>17. ¿Planifica los procesos pedagógicos (Plan anual, Unidades didácticas, Planes de clases)</p> <p>18. ¿Planifica sus clases en función del horario establecido?</p> <p>19. ¿Planifica sus clases en el marco del currículo nacional?</p>						
		<p>Indicador: 2.1.2. Nivel de cumplimiento del programa del curso.</p> <p>20. ¿Organiza el trabajo escolar y prepara sus clases con base en el plan de estudios?</p>						
		<p>Indicador: 2.1.3. Aplicación de instrumentos de diagnóstico para la planificación del proceso pedagógico.</p> <p>21. ¿Aplica instrumentos de diagnóstico para la planificación del proceso pedagógico?</p> <p>22. ¿Utiliza los resultados del diagnóstico en la planificación del proceso pedagógico?</p>						

GESTIÓN CURRÍCULO	PLANEACIÓN	<p>Indicador: 2.1.4. Conocen los estudiantes de la programación del proceso pedagógico.</p> <p>23. ¿Da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de las asignaturas, al inicio del año lectivo?</p>						
	ENCUADRE	<p>Indicador: 2.2.1. Grado de resultados en el aprendizaje.</p> <p>24. ¿Efectúa seguimientos permanentes sobre el aprendizaje de sus estudiantes?</p> <p>25. ¿Permite que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes?</p>						
		<p>Indicador: 2.2.3. Nivel de participación del docente y del estudiante en el proceso enseñanza-aprendizaje.</p> <p>26. ¿Responde las preguntas de los estudiantes, tantas veces sea necesario, sin molestarse, ni ridiculizarlos?</p>						
		<p>Indicador: 2.2.4. Emplea diferentes recursos didácticos para sus clases.</p> <p>27. ¿Utiliza con frecuencia ejemplos, esquemas o gráficos para apoyar sus explicaciones en su clase?</p> <p>28. ¿Usa recursos auxiliares (pizarra, carteles, videos, folletos, documentales) para facilitar el aprendizaje?</p>						
		<p>Indicador: 2.3.1. Grado de utilización de los recursos tecnológicos.</p> <p>29. ¿Utiliza la tecnología de la información y la comunicación?</p>						
		<p>Indicador: 2.3.2. Efectividad en el uso de medios electrónicos.</p> <p>30. ¿Usa medios electrónicos como el internet, correo electrónico, blackboard u otras plataformas que facilitan el aprendizaje?</p>						

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	ORGANIZACIÓN DEL CONTENIDO EN FUNCIÓN DEL ESTUDIANTE	<p>Indicador: 3.1.1. Demuestra estar familiarizado con los conocimientos y las experiencias previas de sus alumnos.</p> <p>31. ¿Elabora adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 3.1.2. Formula estrategias de aprendizajes claras, apropiadas para todos los alumnos y coherentes en el marco curricular.</p> <p>32. ¿Utiliza variadas estrategias de enseñanza-aprendizaje pertinente a las capacidades a desarrollar?</p>						
		<p>Indicador: 3.1.3. Capacidad que tienen los temas a ser abordados, son coherentes con las capacidades a ser desarrolla Das por los estudiantes.</p> <p>33. ¿Los temas que son abordados en clase son coherentes con las capacidades a desarrollar?</p>						
		<p>Indicador: 3.1.4. Capacidad de conocer a profundidad las áreas y disciplinas durante el proceso pedagógico.</p> <p>34. ¿Demuestra conocer a profundidad las áreas y disciplinas que desarrolla en el proceso pedagógico?</p>						
		<p>Indicador: 3.1.5. Grado de dominio de los contenidos programáticos.</p> <p>35. ¿Demuestra el dominio de los contenidos que enseña en sus clases diarias?</p>						

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	CREACIÓN DE UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE	<p>Indicador: 3.2.1. Propicia el clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los alumnos y de ellos entre sí.</p> <p>36. ¿Crea un ambiente favorable para el aprendizaje?</p>						
		<p>Indicador: 3.2.2. Capacidad de establecer relaciones empáticas con los estudiantes.</p> <p>37. ¿Mantiene un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 3.2.4. Establece y mantiene normas consistentes de disciplinas para el ritmo de su clase.</p> <p>38. ¿Permite que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de su clase?</p>						
		<p>Indicador: 3.2.5. Procura que el ambiente físico sea seguro y propicio para las capacidades a ser desarrolladas.</p> <p>39. ¿Presenta a los estudiantes las capacidades a ser desarrolladas en clase?</p> <p>40. ¿Presenta el contenido de manera clara y precisa?</p>						
	FACILITACIÓN DEL APRENDIZAJE	<p>Indicador: 3.3.1. El tipo de enseñanza aprendizaje es integral y formativo.</p> <p>41. ¿Relaciona el contenido de una asignatura con el contenido de otras asignaturas?</p> <p>42. ¿Utiliza diversas estrategias metodológicas para el logro de los aprendizajes</p> <p>43. ¿El aprendizaje es integral y formativo basados en el derecho del buen vivir?</p>						

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		<p>Indicador: 3.3.2. Nivel de promoción de logro de los resultados de aprendizaje de las asignaturas en la clase.</p> <p>44. ¿Dirige la enseñanza hacia el logro de los resultados de la asignatura?</p> <p>45. ¿Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios?</p>						
	FACILITACIÓN DEL APRENDIZAJE	<p>Indicador: 3.3.3. Conocimiento de los aprendizajes previos para utilizarlo en el proceso pedagógico.</p> <p>46. ¿Indaga los aprendizajes previos de los estudiantes y lo utiliza en el proceso pedagógico</p> <p>Indicador: 3.4.1. Uso de procedimientos, técnicas e instrumentos para evaluar el aprendizaje.</p> <p>47. ¿Utiliza distintos procedimientos e instrumentos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes?</p>						
	EVALUACIÓN	<p>Indicador: 3.4.2. Establece normas claras y precisas para las evaluaciones y da a conocer a los estudiantes.</p> <p>48. ¿Usa para las evaluaciones normas claras y precisas y comunica a los estudiantes?</p> <p>49. ¿Utiliza la evaluación procesal para obtener la calificación de los estudiantes?</p>						
	RETROALIMENTACIÓN DE LOS ESTUDIANTES	<p>Indicador: 3.5.1. La retroalimentación de los estudiantes es sobre productos de aprendizaje.</p> <p>50. ¿Agrupa a los estudiantes por dificultades y los atiende de forma personal?</p>						

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	RETROALIMENTACIÓN DE LOS ESTUDIANTES	<p>Indicador: 3.5.2. La retroalimentación de los estudiantes es sobre procesos de aprendizajes.</p> <p>51. ¿Propone tareas con diferencias según las necesidades de los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.3. Capacidad de analizar con sus estudiantes los resultados de las evaluaciones con fines de reorientar los procesos pedagógicos.</p> <p>52. ¿Analiza con los estudiantes los resultados de las evaluaciones para reorientar los procesos pedagógicos?</p> <p>53. ¿Dedica tiempo suficiente para completar las actividades en la clase?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.4. Utiliza la evaluación procesal para obtener la calificación de los estudiantes.</p> <p>54. ¿Justifica las calificaciones de los estudiantes y es capaz de revisar si hay errores?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.5. Rendimiento académico alcanzados por sus estudiantes en las asignaturas que imparte.</p> <p>55. ¿Realiza entrevistas personales con los padres de familia para informar sobre el avance académico y personal del estudiante?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.6. Grado de orientación valorativa positiva.</p> <p>56. Fomenta en el estudiante la reflexión y el espíritu crítico?</p>						
		<p>Indicador: 3.5.7. Grado en que sus alumnos poseen sentimiento de amor a la patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.</p> <p>57. ¿Impulsa a los estudiantes sentimientos de amor a la patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano?</p>						

GESTIÓN VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y DIRECTIVOS	<p>Indicador: 4.1.1. Nivel de participación en las actividades que realiza la institución.</p> <p>58. ¿Participa en todas las actividades emprendidas por la institución?</p> <p>59. ¿Ayuda en la administración y ejecución de tareas extracurriculares?</p> <p>60. ¿Colabora en la consecución de objetivos y metas planteadas en el PEI?</p>						
		<p>Indicador: 4.1.2. Grado de participación en las actividades a realizarse y en las decisiones del consejo técnico.</p> <p>61. ¿Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad?</p> <p>62. ¿Le gusta participar de las decisiones del consejo técnico que implica un trabajo comunitario?</p>						
	RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y SUS SEMEJANTES	<p>Indicador: 4.2.1. Muestra disposición para trabajar en equipo en tareas comunes.</p> <p>63. ¿Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes?</p>						
		<p>Indicador: 4.2.2. Disponibilidad para apoyar a sus colegas aún fuera del tiempo de clase.</p> <p>64. ¿Apoya el trabajo de sus colegas aún fuera del tiempo de clase?</p>						
		<p>Indicador: 4.2.3. Se encuentra con capacidad para compartir experiencias y conocimientos con sus pares.</p> <p>65. ¿Comparte experiencias y conocimientos con sus pares?</p>						

GESTIÓN VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y SUS SEMEJANTES	<p>Indicador: 4.2.4. Le gusta compartir con sus compañeros estrategias para mejorar la práctica docente.</p> <p>66. ¿Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario?</p>						
		<p>Indicador: 4.3.1. Grado de preocupación y comprensión para promover la interacción grupal.</p> <p>67. ¿Promueve la interacción grupal?</p>						
		<p>Indicador: 4.3.2. Nivel de expectativas para el logro de objetivos colectivos.</p> <p>68. ¿Muestra capacidad de mediación para el logro de objetivos colectivos?</p>						
		<p>Indicador: 4.3.3. Elabora tareas comunes para que los estudiantes realicen trabajando en equipo.</p> <p>69. ¿Muestra disposición para trabajar en equipo en tareas comunes?</p>						
	RELACIÓN ENTRE ESTUDIANTES, DOCENTES y PADRES DE FAMILIA	<p>Indicador: 4.4.1. Disponibilidad de la familia de participar en las actividades de los estudiantes.</p> <p>70. ¿Da participación a las familias en las actividades de aprendizaje, convivencia y recreación de los estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 4.4.2. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimiento de los estudiantes.</p> <p>71. ¿Se comunica con los integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva?</p> <p>72. ¿Participa decisivamente en actividades para el desarrollo de la comunidad?</p>						

GESTIÓN VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	RELACIÓN ENTRE ESTUDIANTES, DOCENTES Y PADRES DE FAMILIA	<p>Indicador: 4.4.3. Decisión para programar actividades que se realizarán con los padres de familia, representantes, y estudiantes.</p> <p>73. ¿Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes?</p>						
		<p>Indicador: 4.4.4. Predisposición para aceptar diálogos con los miembros de la comunidad.</p> <p>74. ¿Está abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad?</p>						



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN							
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA”, 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.							
21.							

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

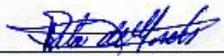
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA”, DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACIONES
ÍTEM	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	
22.						
23.						
24.						
25.						
26.						
27.						
28.						
29.						
30.						
31.						
32.						
33.						
34.						
35.						
36.						
37.						
38.						
39.						
40.						
41.						
42.						
43.						
44.						
45.						
46.						
47.						
48.						
49.						
50.						
51.						
52.						
53.						
54.						

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA”, DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACIONES
ÍTEM	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	
55.						
56.						
57.						
58.						
59.						
60.						
61.						
62.						
63.						
64.						
65.						
66.						
67.						
68.						
69.						
70.						
71.						
72.						
73.						
74.						
TOTAL						
%						

EVALUADO POR:	APELLIDOS Y NOMBRES: <i>Rita Siro Holo</i>
	CÉDULA DE CIUDADANÍA: <i>0900628520</i>
	FECHA <i>Septiembre 30 2011</i>
	PROFESIÓN: <i>Docente</i>
	CARGO: <i>Sub-Directora del Instituto de Post Grado</i>
	DIRECCIÓN Y TELÉFONO: <i>099979220</i>
	 FIRMA

Criterios de Evaluación	A: Consistencia - Claridad – Tendenciosidad= 100% Positivo
	B: No Congruencia – No claridad – No tendenciosidad=100% Negativo
	C: Variación de opinión – Divergencia = menos del 100% Revisar

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

FUNCIÓN	ÁMBITO	CARACTERÍSTICAS	INDICADORES	ITEMS
DOCENCIA	Gestión de desarrollo personal y profesional docente.	Antecedentes Profesionales	<p>Realiza estudios de perfeccionamiento periódicamente.</p> <p>Apoya con experiencias adquiridas por tiempo de servicio.</p>	<p>¿Participa de manera sistemática en procesos de formación continua en servicio?</p> <p>¿Asiste periódicamente a cursos relacionados con la educación?</p>
		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	<p>Mantiene un nivel de eficiencia en el servicio.</p> <p>Asiste puntualmente a la escuela y sus clases.</p> <p>Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.</p> <p>Entrega en tiempo y forma los documentos académicos requeridos.</p> <p>Cumplimiento de la normativa.</p> <p>Implicación personal en la toma de decisiones en la institución.</p>	<p>¿Asiste a todas las actividades en el calendario escolar?</p> <p>¿Entrega en tiempo y forma los documentos académicos requeridos?</p> <p>¿Propicia reuniones periódicas con los compañeros para desarrollar las temáticas de estudio?</p> <p>¿Cumple con las tareas asignadas, normas y orientaciones de trabajo?</p>

DOCENCIA	Gestión de desarrollo personal y profesional docente.	Capacidad pedagógica	<p>Grado de dominio de los contenidos que imparte. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.</p> <p>Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente educativo.</p> <p>Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus estudiantes.</p> <p>Contribución a la formación de valores.</p> <p>Efectividad de su capacitación y auto preparación.</p> <p>Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.</p> <p>Utiliza los resultados de la evaluación de su desempeño para mejorar su práctica docente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria? 2. ¿Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes? 3. ¿Utiliza motivaciones adecuadas para que las clases sean interesantes y entretenidas? 4. ¿Reflexiona sobre su labor educativa y utiliza nuevas estrategias para mejorar su desempeño? 5. ¿Se considera con capacidad para contribuir con sus semejantes en la formación de valores?
-----------------	-------------------------------------------------------	----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DOCENCIA	Gestión de desarrollo personal y profesional docente.	1.4. Emocionalidad	<p>Vocación pedagógica.</p> <p>Autoestima</p> <p>Capacidad para actuar con justicia y realismo.</p> <p>Nivel de satisfacción con la labor que realiza.</p>	<p>¿Realiza diariamente con amor y pertinencia las labores educativas?</p> <p>¿Actúa con firmeza frente a las actitudes de los estudiantes?</p>
		1.5. Meritos	<p>Trabajos de investigación</p>	<p>¿Aplica con sus estudiantes los trabajos educativos que haya realizado?</p> <p>¿Posee capacidad para analizar individualmente los logros alcanzados por sus estudiantes en el aprendizaje?</p> <p>¿Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolla en la institución educativa?</p>

DOCENCIA	Gestión del Currículo	Planeación	<p>Diseña del programa del curso.</p> <p>Cumplimiento del programa del curso.</p> <p>Aplica instrumentos de diagnostico para la planificación del proceso pedagógico.</p> <p>Planifica el proceso pedagógico.</p>	<p>¿Aplica instrumentos de diagnóstico para la aplicación del proceso pedagógico?</p> <p>¿Da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del periodo lectivo?</p> <p>¿Utiliza los resultados del diagnóstico en la planificación del proceso pedagógico?</p> <p>¿Planifica los procesos pedagógicos (Plan de Clase, Lección y Unidades Didácticas)?</p> <p>¿Planifica sus clases en función del horario establecido?</p> <p>¿Planifica sus clases en el marco del currículo nacional?</p> <p>¿Organiza el trabajo escolar? y prepara sus clases con base en el plan de estudios?</p>
-----------------	-----------------------	------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DOCENCIA	Gestión del Currículo	Encuadre	<p>Resultados de aprendizaje.</p> <p>Contenidos.</p> <p>Participación del docente y del estudiante en el proceso de aprendizaje.</p> <p>Recursos didácticos.</p>	<p>1. ¿Responde las preguntas de los estudiantes, tantas veces sea necesario, sin molestarlos, ni ridiculizarlos?</p> <p>2. ¿Permite que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes?</p> <p>3. ¿Efectúa seguimientos permanentes sobre el aprendizaje de sus estudiantes?</p> <p>4. ¿Utiliza con frecuencia ejemplos, esquemas o gráficos para apoyar mis explicaciones?</p> <p>5. ¿Utiliza recursos auxiliares (pizarra, carteles, videos, folletos, documentales) para facilitar el aprendizaje de los estudiantes?</p>
	Gestión del Currículo	Tecnología educativa	<p>Uso de recursos didácticos</p> <p>Uso de medios electrónicos.</p>	<p>¿Utiliza las tecnologías de la información y la comunicación?</p> <p>¿Usa medios electrónicos como el internet, correo electrónico, blackboard u otras plataformas que faciliten el aprendizaje?</p>

DOCENCIA	Proceso de enseñanza - aprendizaje	Organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante.	<p>El docente demuestra estar familiarizado con los conocimientos y las experiencias previas de sus alumnos.</p> <p>El docente formula metas de aprendizaje claras, apropiadas para todos los alumnos y coherentes con el marco curricular.</p> <p>Los temas a ser abordados son congruentes con las capacidades a ser desarrolladas por los estudiantes del nivel.</p>	<p>¿Utiliza variadas estrategias de enseñanza – aprendizaje pertinente a las capacidades a desarrollar?</p> <p>¿Elabora adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes?</p> <p>¿Los temas que son abordados en clase son coherentes con las capacidades a desarrollar?</p> <p>¿Demuestra conocer a profundidad las áreas y disciplinas que desarrollo en el proceso pedagógico?</p>
			<p>Crea o selecciona materiales, métodos y actividades de enseñanza apropiada para los estudiantes y coherente con las metas de la clase.</p> <p>Demuestra dominio de los contenidos que enseña.</p>	<p>¿Demuestra el dominio del contenido programático?</p>

<p style="text-align: center;">DOCENCIA</p>	<p>Proceso de enseñanza - aprendizaje</p>	<p>Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>El docente propicia el clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los alumnos y de ellos entre sí.</p> <p>El docente establece relaciones empáticas con los estudiantes.</p> <p>Propone expectativas de aprendizaje desafiantes a los estudiantes.</p> <p>Establece y mantiene normas consistentes y consensuadas de disciplinas en el aula.</p> <p>El docente procura que el ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje.</p>	<p>¿Permite que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase?</p> <p>¿Mantiene un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>¿Presenta a los estudiantes las capacidades a ser desarrolladas en clases.</p> <p>¿Crea un ambiente favorable para el aprendizaje.</p>
----------------------------------------------------	-------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DOCENCIA	Proceso de enseñanza - aprendizaje	Facilitación del aprendizaje.	<p>El tipo de aprendizaje es integral y formadora.</p> <p>Promoción de logro de los resultados de aprendizaje institucionales.</p> <p>Indaga los aprendizajes previos de los estudiantes y los utiliza en el proceso pedagógico.</p>	<p>¿Indaga los aprendizajes previos de los estudiantes y lo utiliza en el proceso pedagógico?</p> <p>¿Dirige la enseñanza hacia el logro de los objetivos de la asignatura?</p> <p>¿Relaciona el contenido de la asignatura con el contenido de otras asignaturas?</p> <p>¿Presenta el contenido de manera clara y precisa?</p> <p>¿Utiliza diversas estrategias metodologías para el logro de los aprendizajes?</p> <hr/> <p>¿Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios?</p> <p>¿El aprendizaje es integral y formativa basados en el derechos del buen vivir?</p>
-----------------	------------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DOCENCIA	Proceso de enseñanza - aprendizaje	Retroalimentación de los estudiantes	<p>La retroalimentación en los estudiantes en el aprendizaje. La retroalimentación en los estudiantes es sobre procesos de aprendizaje.</p> <p>Analiza con sus estudiantes los resultados de las evaluaciones con fines de reorientar los procesos.</p> <p>Utiliza la evaluación procesual para obtener la calificación de los estudiantes.</p> <p>Rendimiento académico alcanzados por sus alumnos.</p> <p>Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar.</p> <p>Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.</p>	<p>¿Realiza entrevistas personales con los padres de familia para informar sobre el avance académico y personal del estudiante?</p> <p>¿Propone tareas diferentes según las necesidades?</p> <p>¿Agrupa a los estudiantes por dificultades y los atiende de forma personal?</p> <p>¿Analiza con los estudiantes los resultados de las evaluaciones con fines de reorientar los procesos?</p> <p>¿Dedica tiempo suficiente para completar las actividades en las clases?</p> <p>¿Justifica las calificaciones de los estudiantes y es capaz de revisar si hay errores?</p> <p>¿Fomenta en los estudiantes la reflexión y el espíritu crítico?</p> <p>¿Impulsa en los estudiantes sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano?</p>
-----------------	------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DOCENCIA	Gestión de Vinculación Social	Relación entre docentes y directivos.	<p>Participa en todas las actividades emprendidas por la institución.</p>	<p>¿Participa en todas las actividades emprendidas por la institución?</p> <p>¿Colabora en la administración y ejecución de tareas extracurriculares?</p> <p>¿Colabora en la consecución de objetivos y metas del PEI?</p> <p>¿Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral?</p> <p>¿Le gusta participar de las decisiones del consejo técnico que implica un trabajo comunitario?</p>
	Gestión de Vinculación Social	Relación entre el docente y sus semejantes.	<p>Muestra disposición para trabajar en equipo en tareas comunes.</p> <p>Muestra capacidad de negociación y mediación para el logro de objetivos colectivos.</p> <p>Comparte experiencias y conocimientos con sus pares.</p>	<p>¿Comparte experiencias y conocimientos con mis pares?</p> <p>¿Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos?</p> <p>¿Apoya el trabajo de sus colegas aún fuera del tiempo de clase?</p> <p>¿Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas desarrollo comunitario?</p>

DOCENCIA		1.1. Relación entre docentes y estudiantes.	4.1.1. Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes. 4.1.2. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes.	¿Promueve la interacción grupal? ¿Muestra capacidad de mediación para lograr objetivos colectivos? ¿Muestra disposición de trabajar en equipo las tareas comunes?
	Gestión de Vinculación Social	1.1. Relación entre docentes, estudiantes y padres de familia.	Da participación a las familias en actividades de aprendizaje, convivencia y recreación de los estudiantes. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimiento de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género raza y situación socio económica.	¿Da participación a las familias en las actividades de aprendizaje, convivencia y recreación de los estudiantes? ¿Se comunica con los integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva? ¿Participa decisivamente en actividades para el desarrollo de la comunidad? ¿Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes? ¿Está abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad?



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

**CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA
LARREA”**

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES**

Este instrumento ha sido elaborado como un apoyo para que los docentes de las instituciones educativas puedan evaluarse a partir de criterios de objetivos (estándares) referidos a la calidad educativa. La evaluación del desempeño docente permite identificar las potencialidades y fortalezas de la institución como también conocer las debilidades y limitaciones, que permitirá definir y proponer un plan de mejoras.

Se evaluará cuatro ámbitos:

- I. Gestión de desarrollo personal y profesional docente.
 - a. Antecedentes profesionales
 - b. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.
 - c. Capacitación pedagógicas
 - d. Emocionalidad
 - e. Méritos
- II. Gestión de currículo
 - a. Planeación
 - b. Encuadre
 - c. Tecnología educativa
 - d. Educación y practica de valores
- III. Proceso de enseñanza – aprendizaje
 - a. Organización del contenido en función del aprendizaje
 - b. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes.
 - c. Facilitación del aprendizaje.
 - d. Evaluación
 - e. Retroalimentación de los estudiantes.

- IV. Gestión de vinculación con la colectividad.
- a. Relación entre docentes y directivos
 - b. Relación entre docentes y sus semejantes.
 - c. Relación entre docentes y estudiantes
 - d. Relación entre estudiantes, docentes y padres de familia.

El sistema de verificación que se empleará en las encuestas está basado en las siguientes equivalencias determinando que 0 establece un nivel insatisfactorio y 5 un nivel satisfactorio. Observemos el siguiente cuadro:

NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

La valoración que se coloque a cada pregunta, debe contar con evidencias, es decir, documentos, informes, actas, resultados de encuestas y entrevistas, datos estadísticos que permiten analizar y respaldar los juicios relativos al estado del establecimiento.



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR

GUÍA DE ENTREVISTA

ENTREVISTA ENTRE EL DIRECTOR Y EL EVALUADOR

Formato de preguntas realizadas al director del centro de Educación General Básica “Carlos Espinosa Larrea”

1	¿Da seguimiento programado a las actividades que delega a su personal docente?
2	¿Sabe aconsejar a sus docentes para que mejoren su trabajo y corrijan los errores que cometen?
3	¿Cuando ocurre un problema, da al docente un tiempo razonable para que lo arregle por sí mismo?
4	¿Verifica que las actividades que se realicen, sean siempre congruentes con la misión del centro educativo?
5	¿Emplea procedimientos de evaluación que proporcionen información útil para tomar decisiones?
6	¿Revisa los procedimientos de evaluación que emplea, para asegurarse que son válidos y confiables?
7	¿Al evaluar los objetivos del trabajo, involucra a los docentes en el proceso mismo de evaluación?
8	¿Al evaluar el desempeño de los docentes procura que la evaluación sea justa y no afecte la dignidad de ellos?
9	¿Es cuidadoso al coleccionar la información de su escuela?

10	¿Archiva organizadamente los documentos relevantes del centro educativo?
11	¿Mantiene un registro detallado de datos estadísticos del centro educativo?
12	¿Procura llevar un registro histórico de los acontecimientos más importantes que ocurren en la institución?
13	¿Es claro y preciso al hacer un comunicado a la comunidad educativa?
14	¿Tiene políticas claras de cuándo y cómo emplear formas de comunicación escrita?
15	¿Trata de favorecer que los docentes expresen sus ideas en forma franca y honesta?
16	¿Sabe escuchar a los demás?
17	¿Evita generar y producir chismes?
18	¿Hace que los docentes valoren la actividad que realizan en pro de la educación?
19	¿Fomenta un ambiente de libertad y responsabilidad en los docentes, destacando su poder de autodeterminación?
20	¿Trata de entender cómo los estados de ánimo de los docentes influyen en el desempeño de su trabajo?
21	¿Promueve la participación activa de los que asisten a las reuniones de trabajo, escuchando con apertura sus opiniones y sugerencias?
22	¿Lleva un registro detallado de los acuerdos a los que se llega en las reuniones de trabajo?
23	¿Promueve un espíritu de cordialidad y respeto entre los docentes del centro educativo?
24	¿Procura estar usted mismo con un buen estado de ánimo que pueda contagiar a los que le rodean?
25	¿Procura que las críticas que haga sea a las cosas o las

	acciones, y no a las personas?
26	¿Trata de que la crítica realizada siempre vaya acompañada de una sugerencia para mejorar?
27	¿Encuentra en su diario que hacer retos interesantes que le impulsan a seguir mejorando?
28	¿Se siente capaz para realizar las funciones que tiene su cargo?
29	¿Evita mezclar asuntos personales con asuntos de trabajo?
30	¿Procura siempre leer nuevos libros, asistir a nuevos cursos.



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

**CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA
LARREA”**

**CUESTIONARIOS DE ENCUESTAS EVALUACIÓN A LOS DOCENTES
POR EL EVALUADOR**

Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se califica.

- a) Si considera que ninguna alternativa corresponde a su criterio, deje en blanco los casilleros.

- b) Rellene completamente el óvalo, utilizando solamente lápiz.

AMBITO: Gestión de desarrollo personal y profesional.

Característica 1.1: Antecedentes Profesionales

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	Participa de manera sistemática en procesos de formación continua en servicio.	<input type="radio"/>				
2.	Asiste periódicamente a cursos relacionados con la educación.	<input type="radio"/>				

Característica 1.2: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
3.	Asiste a todas las actividades en el calendario escolar.	<input type="radio"/>				
4.	Propicia reuniones periódicas con los compañeros para desarrollar las temáticas de estudio.	<input type="radio"/>				
5.	Entrega en la fecha indicada los documentos académicos y con el formato establecido.	<input type="radio"/>				
6.	Cumple con las tareas asignadas, normas y orientaciones de trabajo.	<input type="radio"/>				

Característica 1.3: Capacidades pedagógicas.

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
7.	Reflexiona sobre su labor educativa y utiliza nuevas estrategias para mejorar su desempeño.	<input type="radio"/>				
8.	Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	<input type="radio"/>				
9.	Utiliza motivaciones adecuadas para que las clases sean interesantes y entretenidas.	<input type="radio"/>				
10.	Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	<input type="radio"/>				
11.	Se considera con capacidad para contribuir con sus semejantes en la formación de valores.	<input type="radio"/>				

Característica 1.4: Emocionalidad

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
12.	Realiza diariamente con amor y pertinencia las labores educativas.	<input type="radio"/>				
13.	Actúa con firmeza frente a las actitudes de los estudiantes.	<input type="radio"/>				

Característica 1.5: Méritos

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
14.	Aplica con sus estudiantes los trabajos educativos que haya realizado.	<input type="radio"/>				
15.	Posee capacidad para analizar individualmente los logros alcanzados por sus estudiantes en el aprendizaje.	<input type="radio"/>				
16.	Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolla en la institución educativa.	<input type="radio"/>				

ÁMBITO: Gestión de currículo

Característica 2.1: Planeación

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
17.	Planifica los procesos pedagógicos (Planes de Clase y Unidades Didácticas)	<input type="radio"/>				
18.	Planifica sus clases en función del horario establecido.	<input type="radio"/>				
19.	Planifica sus clases en el marco del currículo nacional.	<input type="radio"/>				
20.	Organiza el trabajo escolar y prepara sus clases con base en el plan de estudios.	<input type="radio"/>				
21.	Aplica instrumentos de diagnóstico para la planificación del proceso pedagógico.	<input type="radio"/>				
22.	Utiliza los resultados del diagnóstico en la planificación del proceso pedagógico.	<input type="radio"/>				
23.	Da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del periodo lectivo.	<input type="radio"/>				

Característica 2.2: Encuadre

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
24.	Efectúa seguimientos permanentes sobre el aprendizaje de sus estudiantes.	<input type="radio"/>				
25.	Permite que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	<input type="radio"/>				
26.	Responde las preguntas de los estudiantes, tantas veces sea necesario, sin molestarme, ni ridiculizarlos.	<input type="radio"/>				
27.	Utiliza con frecuencia ejemplos, esquemas o gráficos para apoyar sus explicaciones.	<input type="radio"/>				
28.	Usa recursos auxiliares (pizarra, carteles, videos, folletos, documentales) para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.	<input type="radio"/>				

Característica 2.3: Tecnología educativa

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
29.	Utiliza la tecnología de la información y la comunicación.	<input type="radio"/>				
30.	Usa medios electrónicos como el internet, correo electrónico, blackboard u otras plataformas que faciliten el aprendizaje.	<input type="radio"/>				

ÁMBITO: Proceso de enseñanza - aprendizaje

Característica 3.1: Organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante.

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
31.	Elabora adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	<input type="radio"/>				
32.	Utiliza variadas estrategias de enseñanza – aprendizaje pertinente a las capacidades a desarrollar.	<input type="radio"/>				
33.	Los temas que son abordados en clase son coherentes con las capacidades a desarrollar.	<input type="radio"/>				

34.	Demuestra conocer a profundidad las áreas y disciplinas que desarrolla en el proceso pedagógico.	<input type="radio"/>				
35.	Demuestra el dominio del contenido que enseña en sus clases diarias.	<input type="radio"/>				

Característica 3.2: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
36.	Crea un ambiente favorable para el aprendizaje.	<input type="radio"/>				
37.	Mantiene un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes.	<input type="radio"/>				
38.	Permite que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	<input type="radio"/>				
39.	Presenta a los estudiantes las capacidades a ser desarrolladas en clases.	<input type="radio"/>				

Característica 3.3: Facilitación del aprendizaje.

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
40.	Presenta el contenido de manera clara y precisa.	<input type="radio"/>				
41.	Relaciona el contenido de una asignatura con el contenido de otras asignaturas.	<input type="radio"/>				
42.	Utiliza diversas estrategias metodológicas para el logro de los aprendizajes.	<input type="radio"/>				
43.	El aprendizaje es integral y formativa basados en el derechos del buen vivir.	<input type="radio"/>				
44.	Dirige la enseñanza hacia el logro de los resultados de la asignatura.	<input type="radio"/>				
45.	Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios.	<input type="radio"/>				
46.	Indaga los aprendizajes previos de los estudiantes y lo utiliza en el proceso pedagógico.	<input type="radio"/>				

Característica 3.4: Evaluación.

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
47.	Utiliza distintos procedimientos e instrumentos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes.	<input type="radio"/>				
48.	Usa para las evaluaciones normas claras y precisas y comunica a los estudiantes.	<input type="radio"/>				
49.	Utiliza la evaluación procesual para obtener la calificación de los estudiantes.	<input type="radio"/>				

Característica 3.5: Retroalimentación de los estudiantes.

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
50.	Agrupar a los estudiantes por dificultades y los atiende de forma personal.	<input type="radio"/>				
51.	Propone tareas con diferencias según las necesidades de los estudiantes.	<input type="radio"/>				
52.	Analiza con los estudiantes los resultados de las evaluaciones con fines de reorientar los procesos pedagógicos.	<input type="radio"/>				
53.	Dedica tiempo suficiente para completar las actividades en las clases.	<input type="radio"/>				
54.	Justifica las calificaciones de los estudiantes y es capaz de revisar si hay errores.	<input type="radio"/>				
55.	Realiza entrevistas personales con los padres de familia para informar sobre el avance académico y personal del estudiante.	<input type="radio"/>				
56.	Fomenta en los estudiantes la reflexión y el espíritu crítico.	<input type="radio"/>				
57.	Impulsa en los estudiantes sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.	<input type="radio"/>				

ÁMBITO: Gestión vinculación con la colectividad

Característica 4.1: Relación entre docentes y directivos.

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
58.	Participa en todas las actividades emprendidas por la institución.	<input type="radio"/>				
59.	Ayuda en la administración y ejecución de tareas extracurriculares.	<input type="radio"/>				
60.	Colabora en la consecución de objetivos y metas planteadas en el PEI.	<input type="radio"/>				
61.	Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	<input type="radio"/>				
62.	Le gusta participar de las decisiones del consejo técnico que implica un trabajo comunitario.	<input type="radio"/>				

Característica 4.2: Relación entre docentes y sus semejantes.

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
63.	Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes.	<input type="radio"/>				
64.	Apoya el trabajo de sus colegas a un fuera del tiempo de clase.	<input type="radio"/>				
65.	Comparte experiencias y conocimientos con sus pares.	<input type="radio"/>				
66.	Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	<input type="radio"/>				

Característica 4.3: Relación entre docentes y estudiantes.

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
67.	Promueve la interacción grupal.	<input type="radio"/>				
68.	Muestra capacidad de mediación para el logro de objetivos colectivos.	<input type="radio"/>				
69.	Muestra disposición para trabajar en equipo en tareas comunes.	<input type="radio"/>				

Característica 4.4: Relación entre docentes, estudiantes y padres de familia.

ORDEN	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
70.	Da participación a las familias en las actividades de aprendizaje, convivencia y recreación de los estudiantes.	<input type="radio"/>				
71.	Se comunica con los integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva.	<input type="radio"/>				
72.	Participa decisivamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	<input type="radio"/>				
73.	Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	<input type="radio"/>				
74.	Está abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	<input type="radio"/>				



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR

CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA
LARREA”

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR EL ESTUDIANTE

Este instrumento ha sido elaborado como un apoyo para que los estudiantes de la institución educativa sean un referente de verificación, sobre los datos proporcionados por los docentes, con relación a su desempeño pedagógica y profesional en el establecimiento.

- a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y coloque con honestidad el literal en el cuadro correspondiente a la alternativa con que usted califica.
- b) Si considera que ninguna alguna alternativa corresponde a su criterio, deje en blanco el casillero.

a) ¿Cómo realiza tu docente las actividades de evaluación?	
<ul style="list-style-type: none">• Les hace pruebas con alternativas<ol style="list-style-type: none">a) Siempre o casi siempreb) Algunas vecesc) Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• Les hace pruebas escritas donde tienen que desarrollar una respuesta.<ol style="list-style-type: none">a) Siempre o casi siempreb) Algunas vecesc) Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• Les explica la corrección de las pruebas, revisa las preguntas equivocadas.<ol style="list-style-type: none">a) Siempre o casi siempreb) Algunas vecesc) Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>

- Les hace realizar trabajos y proyectos de investigación, individuales o grupales y los evalúa con calificación.
 - a) Siempre o casi siempre
 - b) Algunas veces
 - c) Nunca o casi nunca

- Resuelve en clase las guías de trabajo que realizan.
 - a) Siempre o casi siempre
 - b) Algunas veces
 - c) Nunca o casi nunca

- Les envía tareas o guías de trabajo para la casa.
 - a) Siempre o casi siempre
 - b) Algunas veces
 - c) Nunca o casi nunca

- Revisa o resuelve en clase las tareas o guías que les envía para la casa.
 - a) Siempre o casi siempre
 - b) Algunas veces
 - c) Nunca o casi nunca

b) ¿Tu docente hace las siguientes actividades en el aula?

- Felicita a los estudiantes que se portan bien.
 - a) Siempre o casi siempre
 - b) Algunas veces
 - c) Nunca o casi nunca

- Congratula a los estudiantes que mejoran sus notas durante el año.
 - a) Siempre o casi siempre
 - b) Algunas veces
 - c) Nunca o casi nunca

- Tiene una preocupación adicional para los estudiantes que tienen malas calificaciones.
 - a) Siempre o casi siempre
 - b) Algunas veces
 - c) Nunca o casi nunca

c) En general, ¿Cómo te llevas con tu docente?

- a) Muy bien
- b) Bien
- c) Regular
- d) Mal
- e) Muy mal

d) Pensando ahora en lo que sucede generalmente en la sala de clase, ¿Estás de acuerdo con las siguientes frases?

- ¿Hay una buena relación entre la mayoría de los estudiantes y el docente?
 - a) Si
 - b) Más o menos
 - c) No
- ¿Hay una buena relación entre la mayoría de los compañeros y compañeras en tu aula de clase?
 - a) Si
 - b) Más o menos
 - c) No
- ¿Las clases se interrumpen con frecuencia porque el docente les hace callar o los regaña?
 - a) Si
 - b) Más o menos
 - c) No
- ¿Algunos docentes tienen que gritarles para mantener el orden?
 - a) Si
 - b) Más o menos
 - c) No
- ¿A la mayoría de los docentes les cuenta mantener el orden en tu curso?
 - a) Si
 - b) Más o menos
 - c) No

e) Pensando ahora lo que sucede en general en la institución, ¿Estás de acuerdo con las siguientes frases?

- ¿La relación entre los docentes y los estudiantes es buena?
a) Si
b) Más o menos
c) No
- ¿Los docentes se preocupan de sus alumnos y alumnas?
a) Si
b) Más o menos
c) No
- ¿La relación entre compañeros y compañeras es buena?
a) Si
b) Más o menos
c) No
- ¿Sientes confianza para acercarte a tus profesores cuando tienes algún problema?
a) Si
b) Más o menos
c) No
- ¿Sientes que el ambiente es acogedor y amigable?
a) Si
b) Más o menos
c) No
- ¿Crees que el orden y la disciplina se deben respetar?
a) Si
b) Más o menos
c) No
- ¿El director se acerca a los estudiantes?
a) Si
b) Más o menos
c) No
- ¿El docente te entrega al inicio del curso el programa de la materia?
a) Si
b) No



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR

CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA
LARREA”

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR EL PADRE DE FAMILIA

Este instrumento ha sido elaborado como un apoyo para que los padres de familia de la institución educativa sean un referente de verificación, sobre la información proporcionada por los docentes, con relación a su desempeño académico y profesional en el establecimiento.

- a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y coloque con honestidad el literal en el cuadro correspondiente a la alternativa con que usted califica.
- b) Si considera que ninguna alternativa corresponde a su criterio, deje en blanco el casillero.

1. Aproximadamente, ¿Cada cuánto tiempo se lleva a cabo reuniones entre padres, docentes y el director del plantel?

- a) Semanalmente
- b) Quincenalmente
- c) Mensualmente
- d) Trimestralmente
- e) Semestralmente
- f) Anualmente
- g) Esporádicamente
- h) Nunca

2. ¿Cuál o cuáles razones se consideran importantes para realizar reuniones entre docente y padres de familia?

- a) No creo que se importante.
 - b) Conocer mejor a los docentes.
 - c) Conocer a los demás padres de familia.
 - d) Analizar los contenidos del programa de estudio.
 - e) Analizar el desempeño del estudiante.
 - f) Informarse sobre la conducta del estudiante.
 - g) Decidir sobre las mejoras y materiales de la institución.
 - h) Para cooperar con los eventos a desarrollar en la institución.
-

3. ¿Con qué frecuencia cita el docente a reuniones para firmar las boletas de evaluación?

- a) No se realizan este tipo de juntas.
 - b) Una vez al mes.
 - c) Cada dos meses
 - d) Cada tres meses.
 - e) Semestralmente
 - f) Anualmente.
-

4. ¿Platica usted con el director de la institución sobre la situación académica de su hijo?

- a) No se realizan este tipo de juntas.
 - b) Una vez al mes.
-

5. ¿Con qué frecuencia conversa el director con todos los padres de familia para analizar los problemas de sus hijos?

- a) Nunca
 - b) Una vez al mes
 - c) Cada dos meses
 - d) Trimestralmente
 - e) Anualmente
 - f) Esporádicamente
-

6. ¿Cómo calificaría usted los servicios educativos que le proporciona esta institución a su hijo?

- a) Muy bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo

7. ¿El docente que da clase a su hijo es puntual?

- a) Si
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) No
- e) No sé

8. Aproximadamente, ¿Cuántas veces ha faltado el docente de su hijo en los dos últimos meses?

- a) No ha faltado
- b) De una a dos veces
- c) De tres a cuatro veces
- d) Cinco o más veces
- e) No sé

9. ¿Cuál es la opinión que tiene su hijo acerca del docente?

- a) Es un buen docente
- b) Es un docente que aclara las dudas que surgen en clase.
- c) Es un docente regañón.
- d) Es un docente estricto.
- e) Es un docente que sabe mucho.
- f) Es un docente muy trabajador.
- g) No es un buen docente.
- f) No sé.

10. ¿Con que frecuencia le dejan tareas a su hijo?

- a) Todos los días.
- b) Cada tercer día
- c) Una vez por semana
- d) Sólo rara vez.
- e) No le dejan tareas.

11. ¿Cuáles considera que son los factores que el docente toma más en cuenta para decir las calificaciones de su hijo?

- a) Conducta y conocimiento.
- b) Conocimiento y esfuerzo
- c) Conducta y esfuerzo.
- d) Participación y conocimiento.
- e) Participación y esfuerzo.
- f) Participación y conducta.

12. En su opinión, ¿Cuál es el beneficio más importante que su hijo recibirá por asistir a la institución?

- a) Ser más disciplinado.
- b) Aprender un oficio.
- c) Contar con mejores oportunidades en la vida.
- d) Mejorar su situación económica.
- e) Conocer muchas cosas.
- f) Ser una persona respetable.
- g) No sé.

13. ¿Por qué razones matriculó a su hijo/a en este establecimiento educativo? Señale las tres razones más importantes.

- a) Porque quedaba cerca del domicilio.
- b) Por la infraestructura del establecimiento.
- c) Porque compañeros y compañeras, amigos y amigas del estudiante se matricularon en este establecimiento.
- d) Por su excelencia académica o buenos resultados.
- e) Porque era el más económico.
- f) Porque no aceptaban al estudiante en otro establecimiento.
- g) Porque los hermanos y hermanas del estudiante estaban en ese establecimiento.
- h) Por otra razón.

1era. razón	2da. razón	3era. razón

14. En general, ¿Qué tan satisfecho se siente usted con los siguientes aspectos del establecimiento educativo al que asiste el estudiante?

- La calidad de enseñanza impartida por el establecimiento.
 - a) Muy satisfecho
 - b) Satisfecho
 - c) Poco satisfecho
 - d) Ninguna satisfacción

- La disciplina y el orden del establecimiento es:
 - a) Muy satisfecho
 - b) Satisfecho
 - c) Poco satisfecho
 - d) Ninguna satisfacción

- La preocupación del establecimiento por mantener informado a los padres sobre el funcionamiento general.
 - a) Muy satisfecho
 - b) Satisfecho
 - c) Poco satisfecho
 - d) Ninguna satisfacción

<ul style="list-style-type: none">• El trato que reciben los estudiantes por parte de los docentes.<ul style="list-style-type: none">a) Muy satisfechob) Satisfechoc) Poco satisfechod) Ninguna satisfacción	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• La calidad y preparación de los docentes.<ul style="list-style-type: none">a) Muy satisfechob) Satisfechoc) Poco satisfechod) Ninguna satisfacción	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">• La disposición de los docentes para recibir y escuchar a los padres de familia.<ul style="list-style-type: none">a) Muy satisfechob) Satisfechoc) Poco satisfechoe) Ninguna satisfacción	<input type="checkbox"/>

15. ¿Qué nivel de satisfacción siente usted con el docente o guía del estudiante?	
<ul style="list-style-type: none">a) Muy satisfechob) Satisfechoc) Poco satisfechod) Ninguna satisfacción	<input type="checkbox"/>

16. ¿El docente planifica y realiza actividades escolares?	
<ul style="list-style-type: none">a) Nuncab) Rara vezc) Algunas vecesd) Frecuentementee) Siempre	<input type="checkbox"/>

17. ¿El docente colabora con el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad?

- a) Nunca
- b) Rara vez
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

18. ¿El docente contribuye con sus acciones para mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad?

- a) Nunca
- b) Rara vez
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

19. ¿El docente es puntual a la hora de iniciar las clases?

- a) Nunca
- b) Rara vez
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

20. ¿El docente permanece con los estudiantes toda la jornada de trabajo?

- a) Nunca
- b) Rara vez
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

21. ¿El docente se comunica con el padre de familia o representante para informarles sobre el rendimiento del estudiante?

- a) Nunca
- b) Rara vez
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

22. ¿El docente trata al estudiante con cortesía y respeto?

- a) Nunca
- b) Rara vez
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

23. ¿El docente resuelve los problemas de indisciplina del estudiante sin agredirle verbal o físicamente?

- a) Nunca
- b) Rara vez
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

24. ¿El docente enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes?

- a) Nunca
- b) Rara vez
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

25. ¿El docente toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes?

- a) Nunca
- b) Rara vez
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

26. ¿El docente se preocupa cuándo su representado falta?

- a) Nunca
- b) Rara vez
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

27. ¿El docente atiende a su representado de manera específica?

- a) Nunca
- b) Rara vez
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

28. ¿El docente respeta el ritmo de trabajo de su representado en la clase?

- a) Nunca
- b) Rara vez
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

29. ¿Realiza talleres de recuperación pedagógica?

- f) Nunca
- g) Rara vez
- h) Algunas veces
- i) Frecuentemente
- j) Siempre

Entrevista al Director por la Evaluadora



Evaluación de los docentes por los estudiantes



Entrevista a los estudiantes



Orientación a los estudiantes para la realización de la encuesta



CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

Yo, Dra. **ELSYE SALAZAR VERA**, certifico que he revisado la redacción y ortografía del contenido del Proyecto: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "CARLOS ESPINOSA LARREA", DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS**, elaborado por **MARÍA DE LA CRUZ MEREJILDO**, con cédula de ciudadanía No. **0901390443**, previo a la obtención del título de Magister en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior.

Para efecto he procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo y la forma del contenido del texto:

- Se denota pulcritud en la escritura en todas sus partes.
- La acentuación es precisa.
- Se utilizan los signos de puntuación de manera acertada.
- En todos los ejes temáticos se evita los vicios de dicción.
- Hay concreción y exactitud en las ideas.
- No incurre en errores en la utilización de las letras.
- La aplicación de la Sinonimia es correcta.
- Se maneja el conocimiento y con precisión la morfosintaxis.
- El lenguaje es pedagógico, académico, sencillo y directo, por lo tanto de fácil comprensión.

Por lo expuesto, Y en uso de mis derechos como especialista en Literatura y Español, recomiendo la **VALIDEZ DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA** de su Proyecto de inversión previo a la obtención del título de Magister en Planificación, Evaluación y Acreditación en Educación Superior.

ATENTAMENTE,



Dra. Elyse Salazar Vera

Msc. Ciencias de la Educación Phd



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

**Programa de Maestría en Planificación, Evaluación y Acreditación de
la Educación Superior**

PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

**Proyecto de trabajo previo a la obtención del grado de Magister en
Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior**

TOMO II

AUTORA: DE LA CRUZ MEREJILDO MARÍA
ASESOR: BASTIDAS TORRES ALFREDO, MSc

GUAYAQUIL, OCTUBRE DEL 2011

ÍNDICE GENERAL

CARATULA.....	I
ÍNDICE GENERAL.....	II
PROPUESTA.....	1
JUSTIFICACIÓN	1
DIAGNÓSTICO.....	1
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	2
Fundamentación Filosófica.....	2
OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos	7
FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA	7
Factibilidad Financiera.....	8
Factibilidad Técnica	11
Factibilidad de Recursos Humanos.....	12
Factibilidad Política	13
DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	14
Actividades:	14
Propuesta (juicio de expertos).....	15
JERARQUIZACIÓN DEL PLAN DE MEJORAS.....	18
FORTALEZAS-DEBILIDADES Y MEJORAS DE ÁMBITO	22

ARBOL DEL PROBLEMA.....	23
SELECCIÓN DELAS ACCIONES DE MEJORAS.....	24
PRIORIZACIÓN.....	27
CUADRO DE PRIORIZACIÓN.....	28
SEGUIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAS:	30
PLAN DE MEJORAS	31
ÁMBITO: GESTIÓN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL	31
ÁMBITO: GESTIÓN DE CURRÍCULO.....	34
ÁMBITO: PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.....	36
ÁMBITO: GESTIÓN VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD.....	40
BIBLIOGRAFÍA.....	43

PROPUESTA

JUSTIFICACIÓN

La investigación realizada, demostró inconsistencia en lo relacionado con el desempeño de los maestros/as, respecto a: Las prácticas pedagógicas, estrategias metodológicas y didácticas, modelo pedagógico de la institución (Constructivista), inclusión de las TIC, liderazgo y trabajo en equipo, valores en la educación.

La propuesta abarca el análisis y la puesta en marcha de un Plan de Mejoras, para elevar el desempeño de los docentes y lograr alcanzar la misión institucional del centro educativo.

DIAGNÓSTICO

CUADRO 1: FODA (Situación Actual del centro educativo)

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Designación como escuela del Buen Vivir.• Personal docente joven y abierto al cambio.	<ul style="list-style-type: none">• Ministerio de educación brinda apoyo al desarrollo profesional de los docentes.• Existencia de instituciones de Educación Superior con carrera de formación docente.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Impuntualidad y faltas ocasionales en los docentes. • Desconocimientos de utilización de las TIC en el proceso enseñanza –aprendizaje. • Sectorización de los docentes por resentimiento. • Desconocimientos de estrategias metodológicas y didácticas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hogares disfuncionales. • Problemas de maltrato y alcoholismo en los hogares. • Poca estabilidad laboral (docentes contratados).

Se busca mejorar los diseños micro curriculares, la utilización de técnicas modernas de enseñanza-aprendizaje, evaluación permanente y preparación continua, para obtener mejor reconocimiento y aumento de valor cualitativo en el desempeño de los docentes.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Fundamentación Filosófica

Facilita los aprendizajes de niños/as, jóvenes e incluso adultos. Es la utilización de técnicas, fundadas en la experiencia, involucrando activamente al estudiante; es decir, favorecer y estimular el aprendizaje significativo, entendido este como la interiorización de la experiencia vivida, que provoca en los estudiantes un cambio ligado a tres tipos de conocimientos: el saber (conocimiento), el saber hacer (habilidad), el saber ser (actitud).

Fundamentación Pedagógica

La propuesta asegura que con la capacitación y perfeccionamiento permanente de los docentes, el cambio de modelos de sus formas de enseñanza-aprendizaje y teniendo el decidido apoyo del directivo del centro de estudio. se obtendrá una mejor educación, porque la capacitación es un derecho y una obligación para todo docente que desee estar en la época y en el contexto donde desempeña dicha actividad.

Entre los principales fundamentos pedagógicos a adquirir y proporcionar tenemos:

- El estudiante podrá en sus competencias otorgadas escuchar, hablar, leer y escribir correctamente.
- Podrá razonar de manera lógica y analítica, para interpretar y enfrentar durante su vida los problemas o fenómenos sociales que se presenten.
- Comprender y conocer las relaciones del hombre en sus distintas facetas de su comunidad.
- Analizar, conocer, interpretar y formular hipótesis necesarias para el desarrollo intelectual de los educandos.
- Utilizar los conocimientos y competencias pedagógicas, para superar todos los retos que van en beneficio de la educación.

Fundamentación Sociológica

Los docentes son los actores centrales de todo el sistema educativo, porque a través de ellos tanto la sociedad que vive en la provincia de Santa Elena como el Estado ecuatoriano, hacen realidad sus objetivos sociales y políticos. Es por esto que, su formación, su

capacitación y perfeccionamiento docente permanente, deben de ser prioritarios en la política del país.

La formación y capacitación de los docentes de la institución investigada, no evidencian un desarrollo notable, por lo que se torna prioritario que los docentes acrecienten sus conocimientos específicos en materias de interés colectivos, valores necesarios, para difundir tecnología de punta en el inter-aprendizaje, en el caso de los maestros/as primarios y secundarios.

Para la realización de estos objetivos es necesario que se los dote de recursos concretos, que les permitan actuar en contextos de desigualdad y pobreza, para que logren concienciarse del profundo sentido político y social, de su actividad en el área de la educación con todos los involucrados. La gestión sociológica encierra tema de interés y de aplicación en esta área, basados en hechos de convivencia con la comunidad como:

- Crear ilustraciones y temas que faciliten la relación con la competencia de los ciudadanos.
- Establecer relaciones con entidades educativas similares y de apoyo con pactos de convivencias y desarrollo, además involucrar a las autoridades educacionales y padres de familias de la comunidad.
- Ser Pionero de investigaciones, mediante el estudio y preparación de su personal docente, para que generen soluciones viables a los conflictos que se pueden presentar.

En la actualidad existen grandes oportunidades para obtener dichos conocimientos y variedad de programas de formación profesional, la mayoría de ellos muy pertinentes.

La capacitación debe prever contenidos relacionados con la compleja temática social que atraviesa esta actividad docente en las aulas, para comprenderlas y enfrentarlas basados en conceptos de sociología, valores, tecnologías, conocimientos, lógica y motivación dinámica social.

El centro de estudio, como Institución de cultura, debe contribuir a la ejecución de una gestión educativa de calidad, entendida en el sentido global de conocimiento, formación, desarrollo personal, profesional, compromiso social, planteada como forjadora de conciencia, responsabilidad ética y social entre todos los que lo conforman.

Fundamentación Educativa y Curricular

Es necesario vincular la teoría con la práctica en el proceso de construcción curricular dentro del contexto de la relación Educación-Sociedad. Se justifica la capacitación en modelos de teorías explicadas, de tal forma que no quede como simples enunciados, sino que con llevadas a la práctica.

Existen cinco tipos de capacidades que deben de ser conocidas por los docentes:

- Capacidades de tipo cognitivo
- Capacidades de tipo motriz
- Capacidades de actuación e inserción social.
- Capacidades de equilibrio personal
- Capacidades de relación interpersonal.

El plan de Mejoramiento curricular se relaciona con el desarrollo en la educación y abarca la integración de la institución basada en la gestión de nuevas competencias de maestros, docente, padres de familias, autoridades y la misma comunidad, considerando las siguientes propuestas curriculares:

- El fundamento curricular en la institución tiene relación con la integración de maestros, alumnos y autoridad.
- Establecer un sistema de evaluación Interna de competencias para el mejoramiento continuo de nuestro centro de estudio
- Que se elabore un manual de convivencia involucrando a todos los que conforman la institución educativa.
- Deben implantar un sistema de evaluación en la institución para medir las competencias.
- Se debe mejorar la utilización del espacio y el tiempo en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo General

Diseñar un Plan de Mejoras, con estrategias metodológicas, para que generen nuevos esquemas de habilidades y actitudes académicas y optimicen el desempeño de los docentes, en el Centro de Educación Básica “Carlos Espinosa Larrea”.

Objetivos Específicos

- Promover en los maestros/as actitudes positivas acerca de la factibilidad de mejorar su desempeño profesional.
- Propiciar en los docentes el uso de metodologías participativas a fin de posibilitar el desarrollo académico.
- Motivar el cambio en los docentes inmersos en el nuevo proceso de profesor técnico pedagógico.
- Determinar metodologías pedagógicas más eficientes para que sean aplicados por los docentes.
- Planificar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la institución.
- Crear el diseño de un Plan de Mejoras que proporcionen nuevas perspectivas del entorno y especialmente del proceso de inter-aprendizaje.

FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Esta propuesta es factible de efectuarlo, porque los niños/as y adolescentes llegan siempre a los locales escolares dispuesto/a para aprender cuando experimentan una necesidad de aprender con el objeto de enfrentarse más satisfactoriamente a las tareas y el desarrollo diario. El educador tiene la responsabilidad de crear las condiciones y proporcionar herramientas y procedimientos para ayudar a que los educandos descubran sus "necesidades de saber". Y los programas de aprendizaje deben ser organizados alrededor de las categorías de aplicación a la vida y secundados de acuerdo con la disposición de los educandos para aprender.

Para el logro de resultados efectivos la participación requiere de: madurez, reflexión, actividad crítica y constructiva, interacción, confrontación de ideas y experiencias, creatividad, comunicación y retroalimentación constante y permanente, por lo tanto un docente debe estar dispuesto a ser un facilitador de los aprendizajes; pero también debe tener conocimientos que respalden este cambio.

Por lo tanto esta propuesta consta de:

- Los objetivos y contenidos de aprendizaje deben ser establecidos previamente de acuerdo con los intereses comunes de los estudiantes del centro de estudio y de la misma sociedad.
- El comportamiento y desarrollo de los docentes, es responsabilidad parcial de los docentes, la responsabilidad personal del docente debe de ir de la mano con la del padre de familia involucrando a la autoridad de la institución.
- Todo esto a través de técnicas pedagógicas de aprendizaje que tome como referencia el método comparativo, teniendo en cuenta la necesidad de asimilar conocimientos que contribuyan a un desarrollo visible en nuestra sociedad con la creación de nuevas y mejores competencias.

Factibilidad Financiera

Esta propuesta es factible de realizar, porque cuenta con los recursos financieros proporcionados por la autogestión que recibe la institución y del Comité Central de Padres de Familia.

Factibilidad Legal

La propuesta es factible porque se fundamenta en varios artículos de la constitución de la República del Ecuador.

ART. 26.-

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 particular en el proceso educativo.

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.

ART. 39.-

El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente

su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

ART. 343,-

El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura.

El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el derecho de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

ART. 42.-

Derecho a la educación de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad.- Los niños, niñas y adolescentes con discapacidades tienen derecho a la inclusión en el sistema educativo, en la medida de su nivel de discapacidad. Todas las unidades educativas están obligadas a recibirlos y a crear los apoyos y adaptaciones físicas, pedagógicas, de evaluación y promoción adecuadas a sus necesidades.

ART. 55.-

Derecho de los niños, niñas y adolescentes con discapacidades o necesidades especiales.- Además de los derechos y garantías generales que la ley contempla a favor de los niños, niñas y adolescentes, aquellos que tengan alguna discapacidad o necesidad especial gozarán de los derechos que sean necesarios para el desarrollo integral de su personalidad hasta el máximo de sus potencialidades y para el disfrute de una vida plena, digna y dotada de la mayor autonomía posible, de modo que puedan participar activamente en la sociedad, de acuerdo a su condición.

Tendrán también el derecho a ser informados sobre las causas, consecuencias y pronóstico de su discapacidad y sobre los derechos que les asisten.

El Estado asegurará el ejercicio de estos derechos mediante su acceso efectivo a la educación y a la capacitación que requieren; y la prestación de servicios de estimulación temprana, rehabilitación, preparación para la actividad laboral, esparcimiento y otras necesarias, que serán gratuitos para los niños, niñas y adolescentes cuyos progenitores o responsables de su cuidado no estén en condiciones de pagarlos.

Factibilidad Técnica

Potenciar las causas de información y de participación en el centro educativo.

Aprovechar adecuadamente el tiempo para obtener el máximo de rendimiento.

Facilitar las acciones de formación del docente para su aplicación práctica en el aula de clase.

Destacar las aptitudes y fomentar las actitudes de los docentes para obtener mejoras en la calidad de la enseñanza.

Dinamizar el funcionamiento de los órganos que regulan la convivencia en la institución.

Actualizar permanentemente de forma consensuada las normas de convivencia.

Colaborar con las familias, Instituciones y recursos del entorno, actividades culturales, de relación y convivencia.

Consolidar la colaboración y reflexión de experiencias profesionales entre los principales docentes, familias, alumno/a y comunidad.

Factibilidad de Recursos Humanos

En cuanto a los recursos humanos; la autoridad es un maestro, el personal docentes con falencias en el uso de metodologías, los estudiantes son de escasos recursos económicos, cuyos padres en su mayoría sostienen hogares incompletos, disfuncionales; lo que no permite una verdadera identificación de roles, por tanto torna más desafiante el desempeño de los docentes.

Factibilidad Política

Entre los principales aspectos que considero una política fija y propuesta que debe realizarse todos los años sería:

Capacitaciones constantes al principio de cada periodo lectivo.

Coordinar con los diferentes medios, las actualizaciones pedagógicas que se mejoren y difundirlas a todos los habitantes de la colectividad.

Preparar a los padres de familia; en escuela para padres e incentivar a los maestros para que realicen el mecanismo correspondiente a la capacitación.

Generar interés y preparación de los estudiantes de la institución.

Realizar reuniones periódicas por parte de los docentes con los miembros de la comunidad educativa.

Impulsar el interés de los maestros a participar con la colectividad al menos en una actividad.

Priorizar los conocimientos y después las demás actividades que debe efectuar todo maestro en la institución.

Contagiar de optimismo a los padres de familias, al directivo, a los docentes y a los demás de la institución, para que participen en proyectos educativos en beneficio de la educación y lograr lo que tanto se aspira una educación de calidad con calidez.

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

El propósito de la propuesta es trascendente, valiosa, significativa porque:

Es un tema que en los últimos años está siendo relevante y su uso es vital.

Considero que es un nuevo campo de estudio, que tiene como objetivo primordial buscar mejoras en la educación, en lo relacionado con la preparación y con el desarrollo personal y profesional de los docentes de la institución educativa

Va a propiciar cambios de paradigmas lo que permitirá el crecimiento profesional académico.

Tiende a contribuir con la educación, con la transformación individual y consecuentemente a lo social.

Por lo valiosa que es la tesis, nos ha llevado al planteamiento de actividades a desarrollarse, a nivel de maestros/as; en base a seminarios talleres con aplicación de metodologías participativas-afectivas, que se realizarán en el Centro de Educación Básica “Carlos Espinosa Larrea”

Actividades:

- Difusión de resultados de la investigación a la institución.
- Charlas de motivación a maestros/as, estudiantes y padres de familia.
- Talleres de autoestima para docentes y estudiantes.

- Programa: Escuela para padres y de relaciones humanas.
- Talleres de Metodologías participativas y aplicación de técnicas para mejorar el rol de los docentes.
- Asistencia de los maestros/as a los seminarios que está realizando el Ministerio de Educación.
- Elaboración y difusión de nuevos métodos y técnicas aplicadas en el aula de clase entre los profesores.
- Efectuar concursos de los trabajos realizados por todos los implicados en la educación dentro de la institución.
- Preparar periódicos murales con todas las asignaturas, utilizando las nuevas técnicas creativas.
- Exposición de fin de año a la comunidad, de todo el nuevo material realizado.

Propuesta (juicio de expertos)

Cada bloque temático de la presente propuesta se realizará en tres pasos sucesivos para el desarrollo de los docentes.

1) Experiencia, 2) Cuestionamiento, y 3) Refuerzo mediante la reflexión guiada.

1. Experiencia: En primer lugar, los estudiantes con vivencia experiencias y situaciones conflictos o problema, mediante una serie de situaciones pedagógicas, educativas, sociales, económicas y de comunicación en la vida cotidiana deben determinar cómo actuarían frente a los múltiples problemas o situaciones que se presente en la comunidad.

2. Cuestionamiento: El segundo paso implica que el maestro interroga y cuestiona a los estudiantes de la institución sobre su actuación y aclara sus experiencias. Este es el momento de Alfabetización y estudio, de la aplicación de las competencias adquiridas del facilitador para detectar mediante cuestionarios el objetivo, de que los estudiantes comprendan los conceptos vinculados de sus actuaciones, en el proceso de desarrollo de la institución, familias y comunidad.

3. Refuerzo mediante la conciencia de competencias creadas y la reflexión guiada: El profesor profundiza la reflexión y ayuda a los estudiantes a reforzar las definiciones entregando actividades de importancia con la relación de aprendizaje, tecnología, y desarrollo sin dejar de contar con los recursos propios de la cultura cotidiana.

Además el presente documento ha sido integrado con la finalidad de brindar las orientaciones básicas para llevar a cabo la realización de un Plan de Mejoras.

Es importante reiterar que tanto la fase de actualización, como las de operación del Plan de Mejora para la institución, requiere de la participación de todo el equipo. En este sentido demanda la coordinación de esfuerzos y participación activa de sus miembros (Autoridad institucional, Docentes, Estudiantes y comunidad), para asegurar el consenso y la celebración de compromisos, para llevarlo a efecto.

Para facilitar la sistematización de la información generada en este proceso, se recomienda la elaboración de registros de las ocasiones en que se reúnan (actas), así como la recolección de evidencias que

permitan documentarlo (registro de asistencia, fotografías, formatos o instrumentos utilizados).

En los siguientes apartados encontrarán elementos con los que pueden organizar la información que deberá integrar su plan, de acuerdo con la estructura propuesta, en el entendido de que sólo son elementos mínimos a considerar.

No se pretende agotar, ni limitar las posibilidades de los equipos del sector para enriquecerlos

Puesto que el punto de partida para las acciones de mejoras, es el informe de la evaluación, pues esta, ha sido elaborada consultando a la comunidad a través de entrevistas, guías de entrevistas, encuestas, cuestionarios de encuestas. Además, contribuyen a la identificación de acciones de mejoras, la socialización del informe de los estudiantes y padres de familia y el informe de la visita de la persona que investiga a la autoridad del plantel.

Las acciones de mejoras son, por una parte, consecuencia lógica del conocimiento de las debilidades, de sus causas y de las fortalezas que pueden contribuir a su cumplimiento y, por otra del análisis sobre la vulnerabilidad de las fortalezas que no logran ser vinculadas a ninguna debilidad.

La propuesta de las acciones de mejoras debe ser completa; es decir, se comprende que una acción se desarrolla mediante la realización de las tareas que la componen, una acción sin tareas está incompleta. Concentrados en establecer los paquetes de acciones y tareas en las que se desagregan, es necesario preguntarse por la duración o tiempo de

ejecución de las tareas y por los recursos que para ellas se requieren, esta consideración será de utilidad más adelante.

La coherencia entre la identificación de causas, la propuesta de acciones y la desagregación de ellas en tareas para dar lugar a la superación de las debilidades y al mantenimiento de las fortalezas, debe ser claramente visible en la estructura que hemos construido.

Es importante tener en cuenta que este ejercicio se debe hacer con total y plena libertad, las restricciones se tendrán en cuenta más adelante, cuando haya que hacer la jerarquización de las acciones. Si hubiera restricciones durante la selección se estarían limitando de entrada las posibles acciones.

JERARQUIZACIÓN DEL PLAN DE MEJORAS

Ahora se está en condiciones de jerarquizar las acciones a implementar y de establecer el resto de elementos que son necesarios para conseguir el mejoramiento de la enseñanza-aprendizaje. El listado de acciones obtenidas, es el resultado del ejercicio realizado, sin haber aplicado ningún criterio ordenador. Sin embargo, algunas restricciones inherentes a las acciones propuestas pueden condicionar su ejecución o indicar su postergación o exclusión del plan de mejoras.

Por tanto, es necesario condicionar la jerarquía a la revisión de la viabilidad de las acciones.

Establecer un orden no es tan sencillo como proponer la realización de aquellas acciones asociadas a las debilidades más urgentes, se deben tener en cuenta otros criterios en la decisión. Para establecer esta jerarquía dentro de cada área se recomienda considerar tres criterios:

- a. Grado de dificultad** de la implementación de la acción (alto, medio, bajo, o ninguno). La dificultad en la implementación de una acción de mejora puede ser un factor clave a tener en cuenta, puesto que puede llegar a determinar la consecución de la mejora. El grado de dificultad puede depender de aspectos tales como: disponibilidad de recursos, disponibilidad de personal, infraestructura, normatividad, entre otros; estos aspectos son inherentes al programa de estudio y a la institución. En general, puede estimarse al considerar los recursos requeridos para las tareas que componen la acción.
- b. Plazo requerido** para su implementación (largo, mediano, corto, inmediato). Es importante tener en cuenta que hay acciones de mejora cuyo alcance está totalmente definido y no suponen un esfuerzo excesivo, por lo que pueden realizarse de forma inmediata o a corto plazo. Por otro lado, existirán acciones que necesiten la realización de actividades previas o de un mayor tiempo de implementación. En general, puede estimarse al considerar los tiempos de duración de las tareas que componen la acción.
- c. El impacto logrado** con la acción (ninguno, bajo, mediano, alto). Se define como impacto el resultado de la acción a implementar, medido a través del grado de mejora conseguido. Al respecto, resulta prudente iniciar considerando la coherencia que guardan las acciones propuestas con el Plan de Desarrollo y el Proyecto Educativo de la Institución. Es claro que acciones vinculadas a debilidades importantes tienen un impacto mayor. Es importante también tener en cuenta el grado de cobertura al que afecta la realización de la acción; si ésta afecta a varias debilidades su

impacto será mayor y su posición en la jerarquía también deberá serlo.

Es factible que estos tres criterios tengan alguna ponderación, por ejemplo: el impacto puede tener el doble del peso que la dificultad y el plazo. En cualquier caso se debe justificar esta ponderación.

Las metas que persigue El Plan de Mejoras en el ámbito de la docencia son:

- Constituirse en un instrumento de retroalimentación del proceso docente, a fin de lograr una valoración y mejoramiento permanente de la calidad en el aprendizaje de los estudiantes.
- Mantener informadas, tanto al administrador educativo, como a la comunidad social en la que está inserta, sobre el funcionamiento de la institución con respecto a las actividades básicas de docencia, investigación y extensión que desarrolla el personal docente.
- Valorar la eficacia y eficiencia con que se están desempeñando dichas actividades.
- Evaluar al docente en el desempeño de sus funciones específicas, como también en los esfuerzos realizados en su formación, capacitación y actualización permanente y en su participación en la vida educativa.
- Generar un nuevo modelo para el desarrollo del potencial humano orientado a las mejoras del clima organizacional en la institución.
- Reconocer las relaciones de género en la institución, para las perspectivas en las políticas educativas.
- Identificar las formas de estilos, que tiene la gestión del conocimiento.

- Producir un modelo de certificación que favorezca la calidad de la práctica docente a nivel de educación básica.
- Crear una propuesta con técnicas y metodologías para la caracterización de una práctica pedagógica exitosa.

Impacto social

Con la seguridad, que con la aplicación de la propuesta se logrará conseguir:

- Mayor nivel académico en los docentes de la institución que se investigó.
- Valiosa mejoría en la enseñanza-aprendizaje en el Centro de Educación Básica.
- Maestros y estudiantes con desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.
- Padres y madres de familia comprometidos en la potenciación de la capacidad creadora de sus hijos/as.
- Mayor integración de los agentes que conforman la comunidad educativa.
- Mejoría en las relaciones interpersonales en la institución.
- Autoestima con un nivel significativo.
- Dinamismo en el inter-aprendizaje.
- Actuales y futuros profesionales, comprometidos a mejorar su desempeño y finalmente la calidad, la equidad y pertinencia de los aprendizajes en el establecimiento, para satisfacer las necesidades que demanda la sociedad.

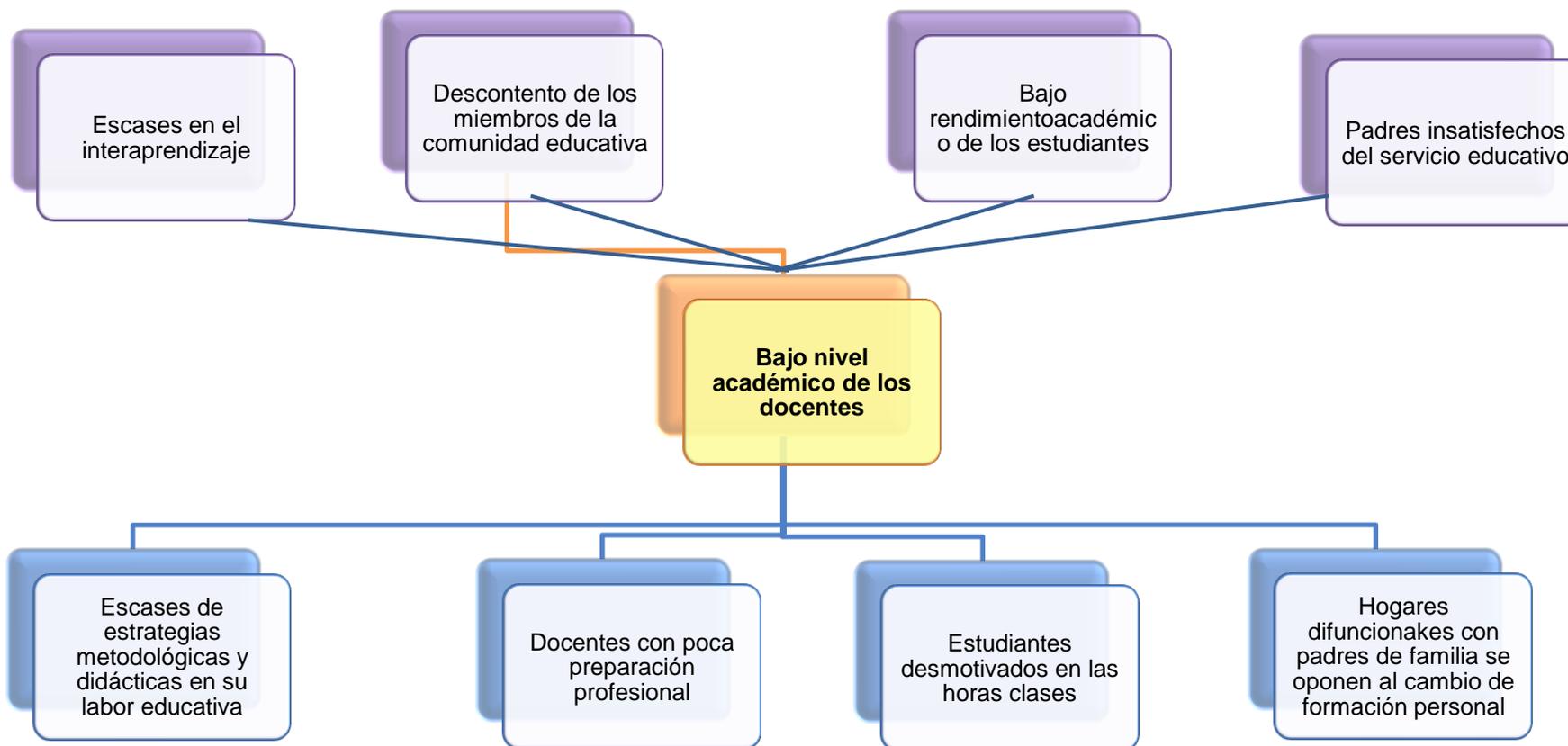
FORTALEZAS-DEBILIDADES Y MEJORAS DE ÁMBITO

CUADRO 2. FORTALEZAS-DEBILIDADES y MEJORAS DE ÁMBITO

FORTALEZAS	DEBILIDADES	ÁMBITO DE MEJORAS
Designación como escuela de Buen Vivir	<ul style="list-style-type: none">• Impuntualidad y faltas ocasionales en los docentes.• Sectorización de los docentes por resentimiento.	Gestión de vinculación con la colectividad
Personal docente joven y abierto al cambio	<ul style="list-style-type: none">• Desconocimientos de utilización de las TIC en el proceso enseñanza – aprendizaje.• Desconocimientos de estrategias metodológicas y didácticas.	Gestión de desarrollo personal y profesional. Gestión de currículo Gestión de proceso enseñanza - aprendizaje

ARBOL DEL PROBLEMA

FIGURA 1. ÁRBOL DEL PROBLEMA.



SELECCIÓN DELAS ACCIONES DE MEJORAS.

CUADRO3. ÁMBITO DE MEJORAS

ÁMBITO DE MEJORAS	
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	<p>El bajo nivel académico de los docentes no permite cumplir con la misión institucional, por consecuente hay escasas de inter-aprendizaje, estudiantes con bajo rendimiento académico, descontento de la comunidad educativa y padres de familia insatisfechos del servicio ofertado.</p>
CAUSAS QUE PROVOCAN EL PROBLEMA	<ul style="list-style-type: none">• Docentes con poca preparación profesional.• Escasas de estrategias metodológicas y didácticas en la labor educativa de los docentes.• Estudiantes desmotivados en las horas clases.• Hogares disfuncionales con padres de familia que se oponen al cambio de formación personal.

OBJETIVOS A CONSEGUIR

- Promover en los maestros/as actitudes positivas acerca de la factibilidad de mejorar su desempeño profesional.
- Propiciar en los docentes el uso de metodologías participativas a fin de posibilitar el desarrollo académico.
- Motivar el cambio en los docentes inmersos en el nuevo proceso de profesor técnico pedagógico.
- Determinar metodologías pedagógicas más eficientes para que sean aplicados por los docentes.
- Planificar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la institución.
- Crear el diseño de un Plan de Mejoras que proporcionen nuevas perspectivas del entorno y especialmente del proceso de inter-aprendizaje.

ACCIONES DE MEJORAS

- Charlas de motivación a maestros/as, estudiantes y padres de familia.
- Talleres de autoestima para docentes y estudiantes.
- Programa: Escuela para padres y de relaciones humanas.
- Talleres de Metodologías participativas y aplicación de técnicas para

	<p>mejorar el rol de los docentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia de los maestros/as a los seminarios que está realizando el Ministerio de Educación. • Elaboración y difusión de nuevos métodos y técnicas aplicadas en el aula de clase entre los profesores. • Efectuar concursos de los trabajos realizados por todos los implicados en la educación dentro de la institución. • Preparar periódicos murales con todas las asignaturas, utilizando las nuevas técnicas creativas. • Exposición de fin de año a la comunidad, de todo el nuevo material realizado.
<p>BENEFICIOS ESPERADOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el inter-aprendizaje en la institución educativa. • Docentes capacitados, dinámicos, pro-activos y asertivos. • Estudiantes motivados para su participación en el trabajo en equipo y en el aprendizaje significativo. • Padres de familia aprueban la innovación institucional, y satisfechos del servicio educativo que ofrecerá el plantel.

PRIORIZACIÓN

DIFICULTAD DE LA IMPLANTACIÓN

DIFICULTAD			
1. Mucho	2. Bastante	3. Poca	4. Alguna

PLAZO DE LA IMPLANTACIÓN

PLAZO			
1. Largo	2. Mediano	3. Corto	4. Inmediato

IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN

IMPACTO			
1. Ninguno	2. Poca	3. Bastante	4. Mucho

CUADRO DE PRIORIZACIÓN.

CUADRO 4. PRIORIZACIÓN DE ACCIONES

No.	ACCIONES DE MEJORAS	DIFICULTAD (d)	PLAZO (p)	IMPACTO (i)	PRIORIZACIÓN P=d+p+i
1	<ul style="list-style-type: none"> Charlas de motivación a maestros/as, estudiantes y padres de familia. 	4	3	4	11
2	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de autoestima para docentes y estudiantes. 	4	2	4	10
3	<ul style="list-style-type: none"> Programa: Escuela para padres y de relaciones humanas. 	4	3	4	11
4	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de Metodologías participativas y aplicación de técnicas para mejorar el rol de los docentes. 	2	4	4	10

5	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia de los maestros/as a los seminarios que está realizando el Ministerio de Educación. 	1	4	4	9
6	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración y difusión de nuevos métodos y técnicas aplicadas en el aula de clase entre los profesores. 	2	1	3	6
7	<ul style="list-style-type: none"> Efectuar concursos de los trabajos realizados por todos los implicados en la educación dentro de la institución. 	3	3	4	10
8	<ul style="list-style-type: none"> Preparar periódicos murales con todas las asignaturas, utilizando las nuevas técnicas creativas. 	2	2	4	8
9	<ul style="list-style-type: none"> Exposición de fin de año a la comunidad, de todo el nuevo material realizado. 	4	4	3	11

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAS:

CUADRO 4. CRONOGRAMA

TIEMPO ACCIONES DE MEJORAS	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ÁMBITO1: Gestión de desarrollo personal y profesional	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ÁMBITO2: Gestión de Currículo			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ÁMBITO3: Proceso enseñanza-aprendizaje				X	X	X	X	X	X	X	X	X
ÁMBITO4: Gestión Vinculación con la colectividad						X	X	X	X	X	X	X

PLAN DE MEJORAS

ÁMBITO: Gestión de desarrollo personal y profesional

OBJETIVO: Promover en los maestros/as, actitudes positivas acerca de la factibilidad, de mejorar su desempeño profesional.

DIMENSION	INDICADOR DE CALIDAD	ACCIONES DE MEJORAS	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS NECESARIOS	FINANCIAMIENTO		TIEMPO	
					PROPIOS	AUTOGESTION	INICIO	FINAL
Antecedentes profesionales	Realiza estudios de perfeccionamiento periódicamente	Charlas de motivación a maestros y maestras de la institución	Director	Folleto: Tríptico	N / A		Enero	Enero
Responsabilidad en el desempeño	Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes	Talleres de Relaciones Humanas	Docentes Director	Humano Videos Infocu		\$ 150,00	Febrero	Febrero

Capacidad pedagógica	Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente	Asistencia de los maestros/as a los seminarios que está realizando el Ministerio de Educación	Director Docentes Ministerio de Educación	Humano	N / A		Junio	Octubre
Capacidad pedagógica	Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante	Talleres de metodologías participativas y aplicación de técnicas para mejorar el rol de los docentes	Director Docentes	Métodos Técnicas Humano		\$ 70.00	Marzo	Marzo
Emocionalidad	Capacidad para actuar con justicia y realismo	Elaboración y difusión de nuevos métodos y técnicas aplicadas en el aula de clase entre los profesores	Director Comisión pedagógica Docentes Padres de familia	Humano Material	40,00		Noviembre	Noviembre

Méritos	Nivel de satisfacción con la labor que realiza	Preparar periódicos murales con las asignaturas utilizando las nuevas técnicas creativas	Docentes Comisión pedagógica Padres de familia	Humano Material		\$ 30,00	Diciembre	Diciembre
----------------	------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	--------------------	--	----------	-----------	-----------

PLAN DE MEJORAS

ÁMBITO: Gestión de Currículo

OBJETIVO: Ejecutar sesiones de trabajo para planificar las actividades metodológicas, que serán utilizadas en las planificaciones diarias, para un mejor desempeño académico.

DIMENSION	INDICADOR DE CALIDAD	ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS NECESARIOS	FINANCIAMIENTO		TIEMPO	
					PROPIOS	AUTOGESTION	INICIO	FINAL
Planeación	Efectividad en el diseño del programa del curso	Aplicación de instrumentos y técnicas necesarias en el proceso pedagógico	Director Docentes Comisión Técnica Pedagógica	Humano Folletos de instrumentos y técnicas	S / A		Marzo	Octubre
	Nivel de cumplimiento del programa del curso	Participación de pares con la aplicación y utilización del programa de estudio	Docentes Comisión Técnica Pedagógica	Humano Manual de Actualización y fortalecimiento curricular	S / A		Marzo	Noviembre
	Conocen los estudiantes de la programación del proceso	Reunir a los estudiantes para dar a conocer el programa de estudio a desarrollar	Docentes Estudiantes	Humano Planes de clase	S / A		Abril	Octubre

Tecnología Educativa	Emplea diferentes recursos didácticos para sus clases	Exigir que use organizadores gráficos para apoyar sus explicaciones en sus clases	Director	Humano Rueda de atributo Espina de pescado Mesa de la idea principal Cadena de secuencia	S / A		Abril	Enero
	Grado de utilización de los recursos tecnológicos	Emplear medios electrónicos u otras plataformas que faciliten el proceso educativo	Docentes	Internet Correo electrónico TIC	S / A		Abril	Diciembre
Educación y Práctica de Valores	Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de práctica de valores que le posibilita a seguir su ejemplo	Taller de práctica de Valores humanos con los estudiantes, docentes y padres de familia	Estudiantes Padres de familia Docentes	Humanos Videos Dramatización Folletos		\$ 40,00	Junio	Junio

PLAN DE MEJORAS

ÁMBITO: Proceso Enseñanza-Aprendizaje

OBJETIVO: Formular estrategias de aprendizajes claros y apropiados, para todos los estudiantes y coherentes con el marco curricular, para lograr aprendizajes significativos.

DIMENSION	INDICADOR DE CALIDAD	ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS NECESARIOS	FINANCIAMIENTO		TIEMPO	
					PROPIOS	AUTOGESTION	INICIO	FINAL
Organización del contenido en función del estudiante	Demuestra estar familiarizado con los conocimientos y las experiencias previas de sus alumnos	Planificar las clases basadas en los conocimientos previos de sus estudiantes para facilitar el aprendizaje	Director Docentes	Humano Planes y Programas	S / A		Abril	Diciembre
	Capacidad de conocer a profundidad las áreas y disciplinas durante el proceso pedagógico	Fortalecer al maestro en el conocimiento de todas las áreas de estudio en función del estudiante	Comisión Técnica Pedagógica Director Docentes	Humano Malla Curricular	S / A		Abril	Diciembre

Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	Propicia el clima de la equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los alumnos	Crear un ambiente favorable con los estudiantes y de ellos entre sí	Docente Estudiantes Director	Humano Normas disciplinarias	S / A		Abril	Diciembre
	Establece y mantiene normas consistentes de disciplinas para conservar el ritmo de la clase.	Mantener la disciplina con los estudiantes durante el desarrollo de la clase.	Docente Estudiante	Humano Deberes Reglamentos Normas	S / A		Abril	Diciembre
Facilitación del aprendizaje	Procura que la enseñanza-aprendizaje sea integral y formativa.	Propiciar en los estudiantes el aprendizaje integral y formativo basado en el derecho del buen vivir.	Estudiantes Docente	Humano Código de los derechos del niño y del adolescente	S / A		Abril	Julio
	Nivel de promoción de logro de los resultados de aprendizaje de las asignaturas.	Aplicar estrategias metodológicas para lograr resultados satisfactorios.	Docente	Humano Estrategias Metodológicas	S / A		Abril	Diciembre

Evaluación	Establece normas claras y precisas para las evaluaciones y da a conocer a los estudiantes.	Usar para las evaluaciones preguntas claras y precisas.	Docente Estudiantes	Humano Cuestionarios de Preguntas	S / A		Enero Abril	Diciembre
	Informa sobre los resultados obtenidos de las evaluaciones.	Dar a conocer a los estudiantes el logro de su aprendizaje.	Docente Estudiantes	Humano Preguntas de evaluación				
Retroalimentación de aprendizaje a los estudiantes	Capacidad para desarrollar destrezas de desempeño en la retroalimentación del aprendizaje.	Trabajar con los estudiantes en la retroalimentación para mejorar su rendimiento.	Estudiantes Docente Comisión Pedagógica	Humano Destrezas de desempeño	S / A		Mayo	Enero
	Grado en que los alumnos poseen sentimiento de amor a la patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.	Impulsar en los estudiantes sentimientos de amor al estudio y hacia todo lo que nos rodea.	Estudiantes Docente Comisión Social	Humano Símbolos patrios La naturaleza.	S / A		Abril	Diciembre

Retroalimentación de los aprendizajes	Analiza con sus estudiantes los resultados de la evaluación con fines de reorientar los procesos pedagógicos.	Exigir al docente que analice las evaluaciones para retroalimentar el aprendizaje de los estudiantes.	Docente	Humano Evaluaciones escritas	S / A		Abril	Diciembre
---------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------	------------------------------	-------	--	-------	-----------

PLAN DE MEJORAS

ÁMBITO: Gestión Vinculación con la colectividad

OBJETIVO: Promover charlas constructivas, que tengan relación con el respeto al género humano, para lograr cambios de interrelación en los miembros de la institución.

DIMENSION, para	INDICADOR DE CALIDAD	ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS NECESARIOS	FINANCIAMIENTO		TIEMPO	
					PROPIOS	AUTOGESTION	INICIO	FINAL
Relación entre docentes y sus estudiantes.	Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socio-económica.	Trabajar con lecturas que contengan temas de valores humanos para interiorizar y aprender a respetar al género humano.	Docentes	Humano Lecturas	S / A		Junio	Octubre

Relación entre docentes y directivo	Grado de participación en las actividades que realiza la institución y en las decisiones del Consejo Técnico.	Participar y ayudar en las actividades para el desarrollo integral de la institución, en la administración y ejecución de tareas extracurriculares .	Director Docentes Consejo Técnico Docentes Consejo Técnico Director	Humano Actividades Curriculares y Extracurriculares		\$ 80,00	Agosto	Diciembre
							Agosto	Diciembre
Relación entre docente, estudiantes y padres de familia	Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes y padres de familia.	Socializar con sus compañeros y padres de familia sus conocimientos y experiencias adquiridas en eventos de formación o en la práctica.	Estudiantes Docentes Padres de familia	Comisión social Docentes	S / A		Abril	Diciembre

Relación entre docentes y sus semejantes	Comparte experiencias, conocimientos educativos con los padres de familia.	Planificar trabajos en equipo para aplicarlo con sus semejantes.	Docente Director	Humano Trabajo en equipo	S / A		Julio	Agosto
	Disponibilidad de la familia de participar en las actividades de los estudiantes	Participar a la familia en las actividades de aprendizaje, convivencia y Recreación.	Docentes	Humano Código de convivencia		\$ 30,00	Octubre	Octubre

BIBLIOGRAFÍA

- ALBA, Alicia de; DIAZ BARRIGA, Angel, GONZÁLEZ GAUDIANO, Edgar. (1991). El Campo del Currículo: antología. México, D.F. UNAM. 2da Edición.
- ALONSO, J. (2004). La educación en valores en la institución escolar. 5ta Ed.
- ÁLVAREZ DOMÍNGUEZ, P. (2006). Situación de la Orientación Universitaria Actual: Una Historia Pendiente que Merece una Valoración Crítica. Investigación y Educación , 5ta Edición.
- ANDRADE, J. (2005). Investigación Educativa. Riobamba. 2da Edición. Editorial Pedagógica Freire.
- APODACA, P. y LOBATO, C. (1997). Calidad en la Universidad: Orientación y Evaluación. Barcelona: Alertes. 1ra Edición.
- ARELLANO, Gault D (2004), Gestión estratégica para el sector público: del pensamiento. 4ta Edición.
- ASAMBLEA NACIONAL. (2010). Ley Orgánica de Educación Superior.
- ACUFF, D. y REIHER, R. (1998). Lo que Compran los Niños y Por Qué: la Psicología del Mercadeo a Niños. Washington D.C.: Organización Panamericana de la Salud. 3ra Edición.
- AJELLO; BOMBI, PONTECORVO & ZUCCHERMAGLIO. (1987). Teaching economics in primary school. The concepts of work and profit. International Journal of Behavioral Development 10. 2da Edición.
- APARICI, R. (2002). La educomunicación a comienzos del siglo XXI. Educación para la Comunicación. Televisión y Multimedia. 4ta Edición. Madrid: Universidad Complutense de Madrid/UNICEF.
- ARBESÚ. (2008). Evaluación de docentes. 5ta Edición.
- ABALDE. (2008). Los docentes y su desempeño en las instituciones educativas. 4ta Edición.

- ARIAS. (1984). El perfil del docente. 2da Edición.
- BACHARACH. (1989). Evaluación del desempeño académico docente. 2da Edición.
- CANO GARCÍA, Elena. (2001). Evaluación de la calidad educativa. Aula abierta. 4ta Edición. Edit. La Muralla. Cooperación Iberoamericana. Madrid, España.
- CRONBACH. (1999).
- DENEGRÍ, M.; PALAVECINOS, GEMPP & CAPRILE. (2005). Socializando economía en familias chilenas de clase media: educando ciudadanos consumidores. 5ta edición. Psicología e Sociedade. Vol. 2
- DEWEY, J. (1999). Experience and Education. 3ra Edición. New Cork: Macmillan.
- DÍAZ BARRIGA, Ángel. (1992) Ensayos sobre la problemática curricular. 2da Edición.
- DÍAZ BARRIGA, Ángel. (1997). Didáctica y Currículo. México. D.F. Paidós. 3ra Edición.
- DÍAZ BARRIGA, Ángel. (1997). Currículo, evaluación y planeación educativa. 2da Edición. México, D.F. UNAM.
- ECUADOR. (1996). Ministerio de Educación y Cultura. Ecuador. Propuesta Consensuada de Reforma Curricular para la Educación Básica. Artículo
- (1998). Ministerio de Educación y Cultura. Ecuador. Manual de Evaluación del Aprendizaje. Artículo.
- (1999) ENCICLOPEDIA GENERAL DE LA EDUCACIÓN. 3ra Edición. Grupo Editorial Océano. Barcelona España.
- ELIZALDE, C. (2003). El consumo y sus diferentes enfoques en las ciencias sociales: Una revisión de las corrientes más elaboradas. *Revista Con-texto Económico*.

- GARCÍA. (2008). Educación de calidad. 2da Edición.
- LEMKE, Donald. (1983). Nuevos Pasos Hacia un Currículo Flexible. OREALC. 1ra Edición.
- LUNA. (2008). La docencia y el perfil del maestro. 3ra Edición.
- MONDY & NOÉ. (1997). Modelo de evaluación para el maestro. 2da Edición.
- NAYIBES; LUQUE & CHACIN, Nelly. (2005). Ética Praxis Educativa y Práctica Pedagógica del Docente Universitario. ED, 3ra Edición.
- PEÑA CALVO (2003). El profesor en la educación superior. 4ta Edición.
- RETEC. (2008). Fundamentación teórico-metodológico de la planificación.
- RUIZ, José Ma. (1996) ¿Cómo hacer una evaluación de centros educativos? Narcea, Editores, Madrid. 1ra Edición.
- STUFFLEBEAM, Daniel & SHINKFIELD, Anthony. (1999). EVALUACIÓN SISTEMÁTICA: Guía teórica y práctica. 2da Edición. Madrid, España.
- TABA, Hilda. Elaboración del Currículo. Buenos Aires. Troquel. 1974.
- TYLER, Ralph. (1973). Principios básicos del currículo. 1ra Edición. Buenos Aires. Troquel.
- UNESCO. (1976). INST. INTERNACIONAL DE PLANEAMIENTO DE LA EDUCACIÓN. Manual de Evaluación Formativa del Currículo. Voluntad Editores.
- VALDÉS. (2000). Una educación de calidad: nuevo perfil del docente. 4ta Edición.
- VALDÉS VELOZ. (2002). Ponencia de Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, 2002.

- VILLARROEL, (2005). *Programa de autoevaluación Institucional.*
4ta Edición.
- WILSON, Jhon. (2004). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza.*
Ministerio de Educación. Artículo 31. Madrid, España.