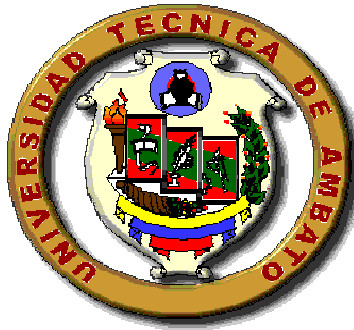


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA.

TEMA: El desempeño docente y su incidencia en el rendimiento académico de las niñas del séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

Trabajo de investigación

Previa a la obtención del Grado Académico de Magister en Diseño Curricular y Evaluación Educativa.

AUTORA: Dra. Lorena Fernanda Guerrero Aguilar.

DIRECTORA: Lcda.Mg. Nora Luzardo Urdaneta.

Ambato – Ecuador

2012

Al Consejo de Posgrado de la UTA.

El tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación con el tema: El desempeño docente y su incidencia en el rendimiento académico de las niñas del séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos del cantón Ambato provincia de Tungurahua, presentado por: Dra. Lorena Fernanda Guerrero Aguilar y conformado por Dr. Mg. Marcelo Núñez Espinoza, Dr. Mg. Danilo Villena Chávez, Lic. Mg. Wilson Hurtado Zambrano Miembros del Tribunal, La Lcda. Mg. Nora Luzardo Urdaneta. Directora del trabajo de investigación y presidido por: Ing. Mg. Juan Garcés Chávez Presidente del tribunal; y Director del CEPOS_UTA, una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Mg. Juan Garcés Chávez
Presidente del Tribunal de Defensa

Ing. Mg. Juan Garcés Chávez
DIRECTOR DEL CEPOS

Lcda. Mg. Nora Luzardo Urdaneta
Directora del Trabajo de Investigación

Dr. Mg. Marcelo Núñez Espinoza
Miembro del Tribunal

Dr. Mg. Danilo Villena Chávez
Miembro del Tribunal

Lic. Mg. Wilson Hurtado Zambrano
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema: El desempeño docente y su incidencia en el rendimiento académico de las niñas del séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos del cantón Ambato provincia de Tungurahua, nos corresponde exclusivamente a: Dra. Lorena Fernanda Guerrero Aguilar y de la Lcda. Mg. Nora Luzardo Urdaneta, Directora del trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

Dra. Lorena Fernanda Guerrero Aguilar
Autora

Lcda. Mg. Nora Luzardo Urdaneta
Directora

DERECHOS DEL AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Dra. Lorena Fernanda Guerrero Aguilar

DEDICATORIA.

El presente trabajo está dedicado a Dios por darme la vida a través de mis queridos Padres quienes con mucho cariño, amor y ejemplo han hecho de mí una persona con valores, para desenvolverme con éxito como: Esposa, Madre y Profesional.

A Carlos, Andrés, Karla y Francisco con profundo amor y consideración.

La Autora.

AGRADECIMIENTO.

A la Universidad Técnica de Ambato “Alma Mater” de la provincia en su Rector Dr. Luis Amoroso.

Al Centro de Estudios de Posgrado en su personero Ing. Mg. Juan Garcés por haber facilitado la culminación de la Maestría.

A la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”, a sus Autoridades por permitir la ejecución de la presente investigación, al Personal Docente y Estudiantes del séptimo Año de Educación Básica.

A la Lic. Mg. Nora Luzardo Urdaneta Directora de Tesis por constituirse en una guía incondicional.

A aquellas Hermosas Mañanas de Compartir con mis compañeros quienes fueron un apoyo permanente en la carrera.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PRELIMINARES.

Portada-----	I
Aprobación del Tutor-----	II
Autoría del trabajo de Graduación-----	III
Derechos del autor-----	IV
Dedicatoria-----	V
Agradecimiento-----	VI
Índice General-----	VII
Índice de Cuadros-----	XI
Índice de Gráficos-----	XIII
Resumen Ejecutivo-----	XVI
INTRODUCCIÓN-----	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.2 Planteamiento del Problema -----	3
1.2.1 Contextualización -----	3
1.2.1.1 Macro-----	3
1.2.1.2 Meso-----	5
1.2.1.3 Micro-----	6
1.2.1.4 Árbol de Problemas-----	7
1.2.2 Análisis Crítico-----	7
1.2.3 Prognosis-----	9
1.2.4 Formulación del Problema-----	9
1.2.5 Interrogantes de la Investigación-----	9
1.2.6 Delimitaciones-----	10
1.3 Justificación-----	10
1.4 Objetivos-----	12

1.4.1 Objetivo General-----	12
1.4.2 Objetivos Específicos-----	12

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación-----	13
2.2 Fundamentaciones-----	14
2.2.1 Filosóficas-----	14
2.2.2 Ontológico-----	15
2.2.3 Sociológico-----	15
2.2.4 Psicopedagógico-----	16
2.2.5 Axiológica-----	17
2.3 Fundamentación legal-----	18
2.4 Categorías Fundamentales variable independiente -----	23
2.4.1 Desempeño docente -----	23
2.4.2 Estándares del desempeño docente -----	24
2.4.3 Características del desempeño docente -----	24
2.4.4 Evaluación del desempeño docente-----	25
2.4.5 Modelo de evaluación del desempeño docente-----	26
2.4.6 Modelo centrado en el perfil del docente-----	26
2.4.7 Modelo centrado en los resultados obtenidos-----	27
2.4.8 Modelo centrado en el comportamiento del docente -----	28
2.4.9 Cómo evaluar el desempeño docente -----	28
2.4.10 Evaluación a través de los logros alcanzados por el alumno -----	29
2.4.11 Evaluación a través de instrumentos estandarizados -----	29
2.4.12 Práctica pedagógica -----	29
2.4.13 Planificación didáctica -----	31
2.4.14 Planificación como proceso -----	31
2.4.15 Planificación como producto -----	32

2.4.16 Didáctica -----	32
2.4.17 Capacitación docente -----	33
2.5 Categorías fundamentales de la variable dependiente -----	34
2.5.1 Currículo -----	34
2.5.2 Propósitos y contenidos del currículo -----	34
2.5.3 Taxonomía del currículo-----	36
2.5.3.1 Currículo formal-----	36
2.5.3.2 Currículo real o vivido -----	36
2.5.3.3 Currículo oculto-----	37
2.5.4 Evaluación -----	37
2.5.5 Clases de evaluación -----	38
2.5.6 Momentos de la evaluación -----	40
2.5.7 Rendimiento académico -----	43
2.5.8 Aprendizaje -----	43
2.6 Hipótesis-----	46
2.7 Señalamiento de variables-----	46

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Enfoque-----	47
3.2 Modalidades de la Investigación -----	48
3.2.1 Investigación bibliográfica-----	48
3.2.2 Investigación de campo-----	48
3.2.3 Investigación histórica -----	49
3.3 Nivel o tipo de investigación-----	49
3.3.1 Investigación exploratoria-----	49
3.3. Investigación descriptiva-----	49
3.3.3 Investigación correlacional -----	50
3.4 Población y Muestra-----	50

3.5 Plan de recolección de la información-----	51
3.6 Técnicas e instrumentos de investigación-----	53
3.7 Proceso y Análisis de Investigación -----	54
3.8. Proceso y análisis de investigación -----.	54

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Encuesta aplicada a alumnos -----	55
4.2 Encuesta aplicada a Docentes -----	66
4.3 Verificación de Hipótesis -----	77
4.4 Regla de decisión -----	78

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones -----	79
5.2 Recomendaciones -----	81

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 Datos Informativos-----	82
6.1.1 Tema-----	82
6.1.2 Beneficiarios-----	82
6.1.3 Institución-----	82
6.1.4 Provincia-----	82
6.1.5 Cantón-----	82
6.1.6 Parroquia-----	82
6.2 Antecedentes de la propuesta-----	83
6.3 Justificación-----	84
6.4 Objetivos-----	87
6.4.1 General -----	87

6.4.2 Específicos -----	87
6.5 Análisis de Factibilidad-----	87
6.6 Fundamentación Teórica Científica-----	88
6.6.1. Plan de mejoras -----	88
6.6.2. La mejora: un proyecto a corto, medio y largo plazo -----	89
6.6.3. Prioridades a la hora de incluir medidas en los planes-----	90
6.6.4. Lineamientos para establecer un modelo de formación -----	90
6.6.4.1. Concepto de modelo de formación -----	90
6.6.4.2. El sistema de organización de la formación -----	91
6.6.5. Hacia estándares en la formación permanente del profesorado -----	93
6.6.5.1. Estándares de calidad educativa -----	93
6.6.5.2. Qué son los estándares de calidad -----	94
6.6.5.3. Tipos de estándares -----	95
6.6.5.4. Estándares de aprendizaje -----	95
6.6.5.5. Estándares de desempeño profesional -----	96
6.6.5.6. Para qué sirven los estándares de calidad educativa-----	96
6.6.6. elementos de un plan de mejora -----	97
6.6.6.1 Establecer objetivos -----	99
6.6.6.2. Diseñar actuaciones relevantes -----	99
6.6.6.3. Redactar indicadores -----	99
6.6.7. Orientaciones para la elaboración de FPP-----	100
6.6.7.1. Criterios para la organización y planificación-----	100
6.6.7.2. Participación y compromiso de los actores-----	102
6.6.8. Participación de los actores-----	103
6.7. Fases de capacitación para la formación docente-----	105
6.7.1. Fase inicial-----	105
4.7.2. Fase intermedia-----	105
6.7.3. Fase avanzada-----	105
6.8. Taller de propuesta-----	106

6.8.1.1. Temporización-----	106
6.8.2. Planificación general-----	107
6.8.2.1. Fases del proceso-----	107
6.8.3. Talleres de formación permanente-----	110
6.8.3.1. Diseño de los talleres de formación permanente-----	110
6.9. Cronograma de los talleres de formación permanente-----	118
6.10. Presupuesto para los talleres de formación permanente-----	119
6.11. Presupuesto para cada taller a desarrollarse-----	120
6.11.1. Posibles fuentes de financiamiento-----	125
6.11.2. Control y evaluación del plan de mejoras-----	125
6.11.3. Evaluación-----	126
6.11.3.1. Evaluación del proceso de los talleres de formación permanente	126
6.11.3.3. Criterios de la evaluación-----	128
6.11.4. Socialización del plan de mejora-----	129
6.11.5. Elaboración y presentación de informe-----	129
6.12 Metodología-----	130
6.13 Administración-----	131
6.14 Previsión de evaluación-----	132
BIBLIOGRAFÍA-----	133
Anexos-----	136
Anexo 1-----	136
Anexo 2 -----	138
Anexo 3-----	140

ÍNDICE DE CUADROS

CAPITULO I

Cuadro N°1 árbol del problema-----	7
------------------------------------	---

CAPITULO III

Cuadro N°1 la población-----	50
Cuadro N° 2 variable independiente-----	51
Cuadro N° 3 variable dependiente-----	52
Cuadro N° 4 recolección de datos-----	53
Cuadro N° 5 técnicas de investigación-----	54

CAPITULO IV

Encuesta a los alumnos.

Cuadro N° 1 pregunta 1-----	55
Cuadro N° 2 pregunta 2-----	56
Cuadro N° 3 pregunta 3-----	57
Cuadro N° 4 pregunta 4-----	58
Cuadro N° 5 pregunta 5-----	59
Cuadro N° 6 pregunta 6-----	60
Cuadro N° 7 pregunta 7-----	61
Cuadro N° 8 pregunta 8-----	62
Cuadro N° 9 pregunta 9-----	63
Cuadro N° 10 pregunta 10-----	64
Cuadro N° 11 resumen-----	65

Encuesta a los maestros

Cuadro N° 12 pregunta 1-----	66
Cuadro N° 13 pregunta 2-----	67
Cuadro N° 14 pregunta 3-----	68
Cuadro N° 15 pregunta 4-----	69

Cuadro N° 16 pregunta 5-----	70
Cuadro N° 17 pregunta 6-----	71
Cuadro N° 18 pregunta 7-----	72
Cuadro N° 19 pregunta 8-----	73
Cuadro N° 20 pregunta 9-----	74
Cuadro N° 21 pregunta 10-----	75
Cuadro N° 22 resumen-----	76
Cuadro N° 23 frecuencia observada-----	78
Cuadro N° 24 frecuencia esperada-----	77
Cuadro N° 25 de resultados-----	78

CAPITULO VI

Cuadro N° 1 sistema de intervención-----	93
Cuadro N° 2 rejilla del plan de mejora-----	98
Cuadro N° 3 fases del proceso-----	109
Cuadro N° 4 talleres de formación permanente-----	117
Cuadro N° 5 cronograma de los talleres de FPP-----	118
Cuadro N° 6 propuesta para los talleres-----	120
Cuadro N° 7 propuesta del segundo taller-----	121
Cuadro N° 8 propuesta del tercer taller -----	122
Cuadro N° 9 propuesta del cuarto taller -----	123
Cuadro N° 10 propuesta del quinto taller-----	124
Cuadro N° 11 evaluación de los talleres de evaluación-----	127
Cuadro N° 12 criterios de evaluación-----	128
Cuadro N° 13 metodología-----	130
Cuadro N° 14 administración-----	131
Cuadro N° 15 previsión de la evaluación-----	132

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPITULO II

Gráfico N° 1 red de inclusiones-----	20
Gráfico N° 2 constelación de variable independiente-----	21
Gráfico N° 3 constelación de variable dependiente-----	22

CAPITULO IV

Encuesta a los alumnos

Gráfico N° 1 pregunta 1-----	55
Gráfico N° 2 pregunta 2-----	56
Gráfico N° 3 pregunta 3-----	57
Gráfico N° 4 pregunta 4-----	58
Gráfico N° 5 pregunta 5-----	59
Gráfico N° 6 pregunta 6-----	60
Gráfico N° 7 pregunta 7-----	61
Gráfico N° 8 pregunta 8-----	62
Gráfico N° 9 pregunta 9-----	63
Gráfico N° 10 pregunta 10-----	64

Encuesta a los maestros

Gráfico N° 11 pregunta 1-----	66
Gráfico N° 12 pregunta 2-----	67
Gráfico N° 13 pregunta 3-----	68
Gráfico N° 14 pregunta 4-----	69
Gráfico N° 15 pregunta 5-----	70
Gráfico N° 16 pregunta 6-----	71
Gráfico N° 17 pregunta 7-----	72
Gráfico N° 18 pregunta 8-----	73
Gráfico N° 19 pregunta 9-----	74
Gráfico N° 20 pregunta 10-----	75

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA.

El desempeño docente y su incidencia en el rendimiento académico de las niñas del séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos del cantón Ambato provincia de Tungurahua

Autora: Dra. Lorena Fernanda Guerrero Aguilar.

Director: Lcda. Mg. Nora Luzardo Urdaneta.

Ambato a 31 de mayo de 2012.

RESUMEN.

El propósito de este trabajo de investigación es la generación de una propuesta sobre el desempeño docente y su incidencia en el rendimiento académico de las niñas del séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Ambato provincia de Tungurahua. Para la consecución de esta meta partimos de que el desempeño docente debe ser comprendido dentro de su contexto socioeconómico, pues los procesos educativos no pueden entenderse de forma aislada, puesto que están de por medio los factores condicionante tales como los culturales, políticos y económicos. Mientras que el rendimiento académico se entiende como la relación entre lo obtenido y el esfuerzo empleado para obtenerlo, es un nivel de éxito en el colegio, en el trabajo, etc. Por lo que planificar la enseñanza de mejor forma, es empezar por los resultados que se espera obtenerse y luego proceder en orden inverso, es así que se ha determinado en este proyecto el desarrollo de las cinco categorías que contribuyen a un mejor performance del docente: habilidades intelectuales como capacidades que hacen competente al individuo; estrategias cognoscitivas que forma un tipo especial de habilidades; información verbal es los conocimientos a dominar; destrezas motoras no es sino la enseñanza formal y las actitudes consiste en ampliar las reacciones positivas. Estas capacidades aprendidas se muestran como actividades docentes específicas pues dentro de cada categoría se aplican las mismas condiciones, independientemente de la materia que se enseñe, lo que permitirá la atención a los factores diferenciales del rendimiento académico como los psicosociales en la alumna su visión al su ambiente familiar, escolar y social junto a los aspectos personales tales como la inteligencia y autoconcepto.

Descriptor: evaluación al desempeño docente, procesos didácticos, estándares intelectuales, estrategias de desarrollo del personal, aprendizajes significativos, Rendimiento Escolar, desarrollo de la potencialidad docente.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

GRADUATE STUDIES CENTER

MASTER OF EDUCATION CURRICULUM AND EVALUATION.

Teacher performance and its impact on academic performance of girls in the seventh year of basic education of Experimental Educational Unit Pedro Fermín Cevallos Ambato Canton province of Tungurahua.

Author: Dra. Lorena Aguilar Fernanda Guerrero.

Director: Lic. Mg. Nora Luzardo Urdaneta.

Ambato to May 31, 2012.SUMMARY.

SUMMARY.

The purpose of this research is to generate a proposal on teacher performance and its impact on the academic performance of girls in the seventh year of basic education of Experimental Education Unit "Pedro Fermín Cevallos" Canton Ambato Tungurahua province. To achieve this goal we assume that teacher performance must be understood within its socio-economic context, as the educational process can not be understood in isolation, as they are in between conditioning factors such as cultural, political and economic. While academic performance is defined as the ratio between the output and the effort expended to obtain it, is a level of success in school, at work, etc.. So plan to better education, is to start with the results to be obtained and then proceed in reverse order, so that this project has determined the development of the five categories that contribute to a better performance of the teacher: intellectual skills and abilities that are relevant to the individual, cognitive strategies that form a special type of skills, verbal information is to master knowledge, motor skills is only formal and attitudes is to expand the positive reactions. These learned skills are shown as specific teaching activities within each category then apply the same conditions, regardless of the subject being taught, allowing attention to academic performance differential factors such as psychosocial student in his vision to his family environment, school and social with the personal aspects such as intelligence and self-concept.

Descriptors: teaching performance assessment, learning processes, intellectual standards, staff development strategies, meaningful learning, school performance, development of teaching potential.

INTRODUCCIÓN

"El trabajo del maestro no consiste tanto en enseñar todo lo aprendible, como en producir en el alumno amor y estima por el conocimiento".

John Locke (1632-1704)

Los profesores podrían y deberían ser, en todo momento, fundamentalmente educadores, en el más amplio sentido de la palabra, ni jueces ni miembros de un tribunal calificador. Su acción no tendría que limitarse a sancionar conductas inadecuadas o a evaluar fríamente los conocimientos del alumno, el diálogo profesor-alumno y alumno-profesor es esencial. Entender al alumno como persona, que tiene una dimensión superior y no al de mero estudiante, esto es imprescindible para comprender sus problemas y poder ayudarlo a resolverlos.

La presente investigación tiene por objeto determinar: “El desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de las niñas del séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos del cantón Ambato provincia de Tungurahua

El primer capítulo da inicio con una clara contextualización de la problemática abordada desde tres enfoques, macro, meso y micro; respaldado por el análisis crítico propositivo fruto de la interrelación y derivación entre las causas y los efectos del problema de desempeño del docente en el ámbito educativo, el cual se ha detectado dentro de la institución, la justificación y la prognosis responden a razones fundamentales sobre las cuales descansa la aplicación de la investigación. Estas apreciaciones permiten el planteamiento de los objetivos generales y específicos.

El segundo capítulo inicia con un avance en la investigación bibliográfica en la misma universidad se han trabajado con temáticas similares a esta propuesta sobre el desempeño docente, con esto se procede a la argumentación desde varios

fundamentos: filosófico, ontológico, epistemológica, axiológicos, psicopedagógico etc. que son las bases conceptuales sobre las cuales se desglosan las variables para su estudio hasta el planteamiento de la hipótesis, apegados al plano legal vigente, que reza en la constitución del Ecuador de 2008, lo que permite realizar una inferencia en los aspectos teóricos sobre los cuales yace la propuesta de trabajo.

El enfoque y la modalidad de la investigación bibliográfica son tratados a profundidad, en lo que refiere a la modalidad se aborda desde la investigación bibliográfica, de campo a función del nivel tenemos la exploratoria, descriptiva y correlacional. Junto a esto, se construye la población y la muestra con las cuales se desarrollará la investigación, las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de la información anotada en el cuadro de operacionalización de variables son tratadas en el capítulo tercero.

El análisis y la interpretación de los resultados se los establece con el manejo de porcentajes y para su graficación se utilizan los pasteles, aquellos nos conducen a establecer la verificación de la hipótesis, datos que se registran en el cuarto capítulo.

En el quinto capítulo se establecen las conclusiones básicas de la investigación y las recomendaciones necesarias sobre las cuales se determina la propuesta.

En el sexto capítulo se aborda la propuesta, como una solución al problema detectado, mediante el establecimiento de objetivos así como la forma de implementarla en la institución educativa.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. TEMA

El desempeño docente y su incidencia en el rendimiento académico de las niñas del séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

El éxito organizacional universal es imposible sin la excelencia individual, y ésta hoy demanda mucho más que Competencia Técnica. Demanda un sofisticado tipo de destreza social: eficacia y eficiencia, que capacite a profesionales de la educación para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos. 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 los últimos años se está promoviendo la aplicación del sistema de evaluación del desempeño docente, fundamentalmente en América Latina, como instrumento para impulsar una mejora de la calidad de la docencia. Este estudio muestra, sin embargo, que esta tendencia no es común en todos los países, muchos de ellos optan por sistemas de autoevaluación, ligados frecuentemente a procesos de

evaluación interna en cada escuela, siendo ésta la estrategia más eficaz para lograr mejorar el desempeño docente.

En América Latina, los actores del hecho educativo consideran que para generar necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño.

Pues de ello va a depender mucho el rendimiento académico de los educandos que es el indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el estudiante, por ello, el sistema educativo brinda tanta importancia a dicho indicador. En tal sentido, el rendimiento académico se convierte en una "tabla imaginaria de medida" para el aprendizaje logrado en el aula, que constituye el objetivo central de la educación.

Sin embargo, en el rendimiento académico, intervienen muchas otras variables externas al sujeto, como la calidad del maestro, el ambiente de clase, la familia, el programa educativo, etc., y variables psicológicas o internas, como la actitud hacia la asignatura, la inteligencia, la personalidad, las actividades que realice el estudiante, la motivación, etc. El rendimiento académico parte del presupuesto de que el alumno es responsable de su rendimiento. En tanto que el aprovechamiento está referido, más bien, al resultado del proceso enseñanza-aprendizaje, de cuyos niveles de eficiencia son responsables tanto el que enseña como el que aprende.

Se puede entonces concluir que el desempeño docente requiere de una reflexión y una dirección que la lleve a alcanzar los objetivos propuestos. Se hace preciso un conjunto de procedimientos y normas destinadas a dirigir el desempeño docente del modo más eficiente posible; y en ello se inscribe el campo de las estrategias didácticas, que vendrían a mejorar el rendimiento de los estudiantes.

El desempeño docente, durante la última década, se ha convertido en un tema prioritario de las políticas de gobierno, pues se busca elevar la calidad de educación en función de los rendimientos académicos de los estudiantes. Este

aspecto se observa en muchos países, particularmente en los países desarrollados; esto se explica por la necesidad de mejorar la calidad de la educación a través del acto de aprender y dominar saberes en los alumnos y el supuesto de que los maestros cumplan con su rol decisivo.

El desempeño docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. (HÉCTOR VALDEZ)

El Ecuador es uno de estos países en que se inició un proceso de transformación con una reflexión profunda sobre el papel de los maestros en la implementación de nuevos procesos educativos que estén acordes con los avances de la ciencia y la tecnología. La educación en el país, a decir de sus autoridades, atraviesa por una severa crisis que se refleja en la calidad de la oferta educativa, producto visible, lo que influyó poderosamente en la pérdida del reconocimiento de su claro liderazgo dentro de la sociedad y de los grupos vulnerables, quienes por su ignorancia, se vuelven presas fáciles del clientelismo populista y demagógico de políticos deshonestos. (Ministerio de Educación, 2008).

El Desempeño docente en nuestro país es mirado en el cumplimiento de sus actividades, de su deber y regulado por la Constitución Nacional, la Ley Orgánica de Educación, Modelo Normativo de Educación Básica y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, explícitas leyes que establecen las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones emergentes en el Ecuador del Siglo XXI.

En una sociedad tan compleja como la ecuatoriana, llena de contradicciones culturales, de creencias distintas, de idiosincrasia multifacética que permite la convivencia de razas, religiones, regiones geográficas diversas, la misión y el desempeño del docente es realmente muy difícil, porque en el Ecuador la

educación no se resuelve sólo mediante el uso del método educativo, sino también con el conocimiento de la cultura y de las costumbres de cada pueblo.

En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas. Buscará mejora a su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y sus aspiraciones de carrera. Junto a la búsqueda de que el rendimiento académico del alumno sea en su aspecto dinámico y responda al proceso de aprendizaje, como tal está ligado a la capacidad y esfuerzo del alumno.

En la UEEPFC motivo de la investigación el desempeño docente se ha visto afectado, al igual que el resto del país, posiblemente por la insuficiente capacitación de los maestros, sobre todo en lo referente a estrategias metodológicas activas, que permitan el desarrollo de las alumnas de manera integral lo que afecta al rendimiento escolar y el desempeño de los estudiantes.

La tarea educativa en nuestra institución; pretende apropiarse de las herramientas y técnicas metodológicas actualizadas; para asumir con entereza, constancia y perseverancia la práctica de nuevos paradigmas que posibiliten hacer más eficiente y eficaz el trabajo en el aula.

En tal virtud el trabajo de los maestros y maestras se los observa con indicadores claros, objetivos y prácticos, y uno de ellos es el rendimiento académico de los estudiantes que es parte de la formación y del éxito frente a las demandas sociales, surge ante los estudiantes como un medio fundamental para alcanzar sus metas para el ingreso a un mundo de realización laboral, profesional o técnico.

La mejora del desempeño de los docentes de la institución debe ser urgente para mejorar el rendimiento académico de las estudiantes, para ello será necesario la reflexión y la decisión de un cambio radical.

Árbol de problema.



Gráfico N 1. Árbol de problemas
Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

1.2.2 Análisis crítico

Las grandes dificultades en el proceso de la educación de nuestro país, en mi particular forma de ver, se basa en la falta de capacitación de los docentes a lo largo de su periodo de formación, lo que determina que su desempeño vaya perdiendo actualidad, dinámica y lo que es peor no esté acorde a las verdaderas necesidades de los estudiantes; esto a su vez da lugar a que el rendimiento de las alumnas se encuentre descontextualizado y muy por debajo de lo esperado.

El desconocimiento de los docentes de métodos y técnicas activas para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, no permite a las estudiantes tener un aprendizaje de calidad y mejorar el rendimiento académico; esto ha contribuido a que el proceso de interaprendizaje mantenga el tradicionalismo, por ende todos

los defectos que se le atribuye como: la repetición, memorización, la falta de razonamiento en la adquisición de los aprendizajes, por lo que sus clases son monótonas y carentes de interés para las estudiantes y fruto de ello es su bajo rendimiento académico.

Por otro lado la utilización de instrumentos inadecuados de evaluación no les permite llegar al verdadero conocimiento de cómo se encuentran las alumnas en su desempeño, debido al uso de instrumentos de evaluación que no valoran de manera integral a las estudiantes, lo único que califica son los aprendizajes adquiridos de forma memorística, carentes de razonamiento y creatividad de las estudiantes.

Por la insuficiente capacitación de los docentes de la institución para mejorar su desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje no se ha logrado romper ese modelo mental tradicionalista, donde el maestro es el dueño de la verdad y que los conocimientos son estáticos, intangibles, que no deben ser cuestionados ni modificados.

Ante esta situación, se puede deducir que, mientras los docentes sigan manteniendo un trabajo docente apegado a las viejas normas establecidas en tiempos pasados fundamentadas en el uso de técnicas que potencian el memorismo y la repetición y se encuentre ausente la participación dinámica, activa y responsable de las estudiantes, no habrá una mejora en los aprendizajes y el estudiante no podrá defenderse con eficiencia frente a las dificultades de su vida diaria.

De lo que se desprende una sola lectura: no hay una cultura de mejoramiento y perfeccionamiento profesional de calidad, que responda a las necesidades de una educación del siglo XXI, que se desapegue de un modelo de sociedad cada vez más deshumanizada y altamente materialista, por lo que se requiere la implementación de un plan de mejora al desempeño docente, donde prime el desarrollo de sus capacidades cognitivas, afectivas y procedimentales.

Entonces, es necesario la capacitación y conocimiento de autoridades, personal docente, sobre la construcción y aplicación de un plan de mejoras del desempeño docente a las luces de los estándares de calidad que requiere el Ministerio de Educación del Ecuador.

1.2.3 Prognosis.

Si no se mejora el desempeño docente urgentemente, los docentes seguiremos manteniendo y utilizando un pensamiento unidireccional, repetitivo, reproductivo; con poca actividad en el que el hacer social, dependientes de didácticas caducas poco formadoras del desarrollo del pensamiento crítico-creativo y con dificultad para dar solución a sus propios problemas del diario vivir.

La capacitación constante de los docentes de nuestra Institución permitirá que su desempeño dentro del proceso de Enseñanza Aprendizaje sea de calidad y con calidez, lo que coadyuvará en el desarrollo de las habilidades cognitivas, afectivas y procedimentales de las estudiantes, convirtiéndolas en personas con alto potencial en su pensamiento.

1.2.4 Formulación del problema.

¿Cómo incide el desempeño docente en el rendimiento académico en las alumnas de los séptimos años de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos de la ciudad de Ambato?

1.2.5 Interrogantes de la investigación

- ¿Cómo es el desempeño docente dentro del Proceso de Enseñanza Aprendizaje de los maestros de séptimo año?
- ¿El rendimiento académico de las estudiantes refleja el verdadero desempeño docente?
- ¿Se prevén alternativas de solución al inadecuado Desempeño Docente

dentro del Proceso de Enseñanza Aprendizaje de los maestros de Séptimo Año de educación Básica de la U.E.E.P.F.C del Cantón Ambato?

1.2.6 Delimitación de la investigación.

1.2.6.1 CAMPO: Educativo

ÁREA: Desempeño docente

ASPECTO: Académico

1.2.6.2 Espacio: Provincia: Tungurahua

Ciudad: Ambato

Institución: Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”

Unidad de observación: Docentes de los Séptimos Años de Básica y a la administración de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos.

Tiempo: el presente trabajo se realizará en el año lectivo 2011-2012.

1.3 Justificación.

La séptima política del plan decenal se relaciona con la revalorización del trabajo docente en el que se contempla un proceso de evaluación y categorización del magisterio bajo el marco legal de una nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, conmina a una preparación, capacitación y actualización, que mueven actualmente a los maestros y maestras a inscribirse en una gama de cursos que tienen por objetivo elevar el nivel del desempeño docente. Resultado contrario al estatismo, a la comodidad, a la falta de entrega y por consiguiente a una mala calidad educativa y a un deficiente rendimiento académico de las estudiantes.

El interés al presentar este trabajo de investigación es iniciar una búsqueda de respuestas al ¿Por qué de la deficiencia de la educación y el desempeño docente están siendo determinantes en el desarrollo del país?

La implementación del sistema de mejoramiento al desempeño docente, es una necesidad en el proceso de cambio del proceso de enseñanza aprendizaje, impulsado por el Ministerio de Educación. Con relación a esta propuesta, tendrá importancia la capacitación docente y la actitud del profesional de la educación para asumir los retos que se le plantee, lo que conducirá a elevar la calidad educativa de la institución, con el consiguiente mejoramiento académico de las estudiantes y el beneplácito de los padres de familia.

La relación directa que hay entre el desempeño del docente y el rendimiento académico de las estudiantes es indiscutible y su utilidad es de tal magnitud que en nuestra institución, el rendimiento escolar, se ha iniciado apuntalando la formación y capacitación continua de los profesores como requisito básico para lograr un desempeño óptimo en los docentes, para hacer de su trabajo una dulzura un encanto un primor, si tenemos maestros de esta naturaleza, las alumnas encontrarán placer por llegar a las aulas de clase, de ahí su utilidad para realizar la presente investigación.

Por todo lo expuesto lo útil para el desarrollo de este trabajo de investigación que permitirá visualizar y proyectar un diseño de desempeño docente, relacionado con el rendimiento escolar, que tanto ha sido cuestionado en los últimos días.

Los beneficiarios directos del presente proyecto de investigación, serán todos los miembros de la comunidad educativa Pedro Fermín Cevallos, pero con mayor resonancia en los docentes que proyectarán de mejor manera su trabajo y por lo consiguiente las estudiantes se verán altamente favorecidas pues la calidad de sus conocimientos serán los adecuados para enfrentar los retos de una sociedad moderna y altamente competitiva.

La propuesta por todo su contenido y alcance tendrá un impacto positivo en el pensamiento del docente, pues busca conseguir la eficiencia, productividad y mejor relación del trabajo del maestro con los intereses de las estudiantes y sociedad ambateña. Esto permitirá formar jóvenes con un profundo sentido de

cambio, de investigación, de formación actitudinal, características que requiere la sociedad ecuatoriana para alcanzar el despunte científico tecnológico y el adelanto de nuestro país.

Podemos plantear entonces que la formación y capacitación continua de los docentes que ya lo enunciamos estará relacionada con tres aspectos fundamentales, la vocación, la actualización y renovación de esquemas mentales y paradigmas. Desde esta perspectiva la presente investigación es factible de realizar, pues cuenta con el aval de las autoridades de la institución, la predisposición de los docentes en mejorar su performance en el trabajo y el comprometimiento de quien realiza esta propuesta.

1.4 Objetivos.

1.4.1 General.

Determinar cómo incide el desempeño docente en el rendimiento académico en las alumnas de los séptimos años de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos de la ciudad de Ambato.

1.4.2 Específicos.

- Diagnosticar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los maestros de séptimo año de Educación Básica de la UEE. Pedro Fermín Cevallos.
- Analizar cómo es el rendimiento académico de los estudiantes de séptimo año de Educación Básica de la UEE. Pedro Fermín Cevallos.
- Plantear alternativas de solución al problema relacionado con el desempeño docente dentro del proceso de enseñanza aprendizaje de los maestros de Séptimo Año de educación Básica de la U.E.E.P.F.C del Cantón Ambato.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos.

Revisados los trabajos investigativos en la biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato; se encuentran las siguientes tesis que tienen similitud con el presente trabajo:

Autora: Clarisa Geoconda Montesdeoca Parra.

Tema: Incidencia de la evaluación del desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes del bachillerato de la Unidad Educativa “Milton Reyes” de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, durante el primer trimestre del año lectivo 2007-2008.

Conclusiones:

- Los docentes de la Unidad Educativa Milton Reyes, no utilizan metodologías participativas, y elaboran sus currículos sin considerar las características del contexto, no hacen un real seguimiento del aprendizaje de los alumnos, ni promueven aprendizajes significativos en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje demostrando así que no cumplen eficientemente sus funciones.
- Hay desconocimiento de los fundamentos teóricos, legales y metodológicos del proceso de evaluación a los docentes como el manejo de los resultados.
- No se realizan acciones de evaluación de los docentes de la unidad educativa, proceso que permita analizar las capacidades profesionales ni las características personales de ellos.

- No existe un plan de evaluación del desempeño del docente en la Unidad Educativa, consecuentemente no se ha logrado su práctica como estrategia de mejora del desempeño docente que favorezca al proceso de aprendizaje.

Autor: Santiago Gabriel Romero Haro.

Tema: Implementación de la autoevaluación del desempeño docente para mejorar el rendimiento académico de los docentes del Ciclo superior del Instituto Tecnológico Superior Docente Guayaquil 2009.

Conclusiones:

- Del análisis de los resultados obtenidos en las encuestas me permito concluir que 17 profesores del ciclo superior del Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil, poco o nada se aplica la evaluación al docente para determinar su rendimiento y su gestión como docente.
- Un 90% de los docentes desconocen de la autoevaluación como mejoramiento profesional y por ende el rendimiento de los docentes es deficiente.
- Los docentes de la institución no están comprometidos con su labor y rehúyen de cualquier tipo de evaluación, desconocen técnicas de evaluar su trabajo.

2.2 Fundamentaciones

2.2.1 Fundamentación Filosófica

El fundamento filosófico que orientará a la presente investigación es de carácter crítico propositivo la misma que considera al docente como el centro del quehacer en el proceso educativo, puesto que es el quién construye su existencia con sus semejantes; ante esto según Werther y Davis (1996), el desempeño docente constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del educando. En

consecuencia es una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna.

Desde el punto de vista filosófico, el desempeño docente estará orientado a mejorar el rendimiento académico de las alumnas en base a un fortalecimiento a maestras y maestros en conocimientos y la acción transformadora de su trabajo en el aula, maestros capaces de plantear una nueva y moderna didáctica que pueda dar solución a la crisis valorativa social tomando como punto de partida la capacitación, actualización, el mejoramiento continuo, la solidaridad y honestidad como fundamentos de esa transformación consciente.

2.2.2 Fundamentación Ontológica.

Constituido por la concepción que posee el docente con respecto al alumno, esto implica una determinada visión de la realidad que este debe mejorar en su desempeño y dentro del campo que esta abarca. Esta dimensión delimita los aprendizajes que son legítimamente considerados como dignos de ser desarrollados y aprehendidos por las estudiantes.

Es una realidad que se presenta para ser valorada e interpretada a través de la reflexión permanente del proceso de aprendizaje global del alumno, entendiendo que este es un ser que vive y se desarrolla en el seno de una familia, que a su vez forma parte de un contexto cultural y social, en donde los saberes de los aprendizajes formales del alumno se interrelacionan con los culturales.

Propone analizar y redimensionar el desempeño docente como un proceso interactivo constructivo del conocimiento para mejorar el rendimiento académico, para lo cual la relación alumno docente y contenido crea condiciones para el encuentro entre el deseo de enseñar del docente y el deseo de aprender del alumno.

2.2.3 Fundamentación Sociológica.

La educación no es un hecho social cualquiera, la función de la educación es la integración de cada persona en la sociedad, así como el desarrollo de sus potencialidades individuales la convierte en un hecho social central con la suficiente identidad e idiosincrasia como para constituir el objeto de una reflexión de protagonismo del maestro como buen hacedor de procesos de enseñanza aprendizaje y las alumnas como productoras y ejecutoras de sus saberes.

El papel que desempeña la institución educativa en las soluciones se derivan del protagonismo del docente en el proceso educativo, por lo que el reto actual de la educación y en particular de nuestra institución es entregar a nuestra ciudad estudiantes con gran interés por los problemas de la colectividad, jóvenes emprendedores, visionarios y con un profundo respeto hacia lo que lo rodea para de esta manera formar una sociedad solidaria, humana e investigadora.

2.2.4 Fundamentación Psicopedagógica.

Según el constructivismo social el aprendizaje se adquiere con los demás y, por lo tanto la educación de nuestros estudiantes viene del grupo donde nos desarrollamos, por tal razón la importancia de que los desempeños del docente sean suficientes en cuanto al dominio de las destrezas cognitivas, afectivas y procedimentales lo que le permitirá al docente dar una educación integral a las alumnas.

A nivel cognitivo los desempeños del docente tienen una dimensión formativa y una diagnóstica. Cuando el rendimiento del alumno se inclina hacia su dimensión diagnóstica se sobredimensiona la calificación y se descuidan los aspectos formativos. Es así que se encuentran en el grupo estudiado tres tipos de conflictos diferentes. El primero referente a la práctica de una enseñanza tradicionalista a la que no se le encuentra sentido. El segundo referente a la falta de una dimensión

didáctica en proceso. El tercero se refiere a una actividad evaluativa que no es integral en tanto se enfoca únicamente en una dimensión cognitiva.

En tal virtud lo psicopedagógico se enmarca en la actualización de las diferentes técnicas de enseñanza aprendizaje donde el alumno sea el productor de sus saberes, el dominador de sus conocimientos y el docente en un papel de generador de conflictos cognitivos que les permita despertar su curiosidad investigativa y desarrollar la capacidad creativa.

2.2.5 Fundamentación Axiológica.

La base axiológica no debe prescindir del concepto del valor institucional, se debe desarrollar desde el subjetivismo y el relativismo que posibilita que los estudiantes y docentes lleguen a establecer supuestos teóricos y sin la influencia de emociones o sentimientos, comprueben la realidad de las cosas bajo una teoría de los juicios, sin apasionamientos o fanatismo.

El fundamento axiológico de la propuesta persigue integrar los valores de la cultura puesto de manifiesto en el hombre que vive en sociedad con la existencia individual enraizada en los sentimientos de la naturaleza humana.

“La afirmación del respeto a la infancia, a su instinto natural, a su modo de ver, de pensar y de sentir, la admiración de dejar al niño solo en libertad, mirándolo hacer sin decir nada, para no comprimir, desviar o deformar su espontaneidad, constituyen las condiciones y la premisa de la exigencia de la actividad educativa.

A la actividad del cuerpo, que trata de desarrollarse, sigue la actividad del espíritu, que busca instruirse, pero la instrucción no debe darse mediante los libros, cuya lectura sustituye el estudio de palabras al esfuerzo del pensamiento, sino presentando los problemas por resolver.

2.3 Fundamentación legal.

La nueva Constitución de la República

En la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en el 2008, en su sección quinta del Título II, **Art. 26.-** manifiesta expresamente: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir”.

Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

El Art. 350 de la Constitución Pública del Estado Señala:

“El Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista. La investigación científica y tecnológica, la innovación promoción, desarrollo y difusión d los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”.

En su 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.”

Art. 27. De la Constitución del 2008.

“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”.

RED DE INCLUSIONES CONCEPTUALES.

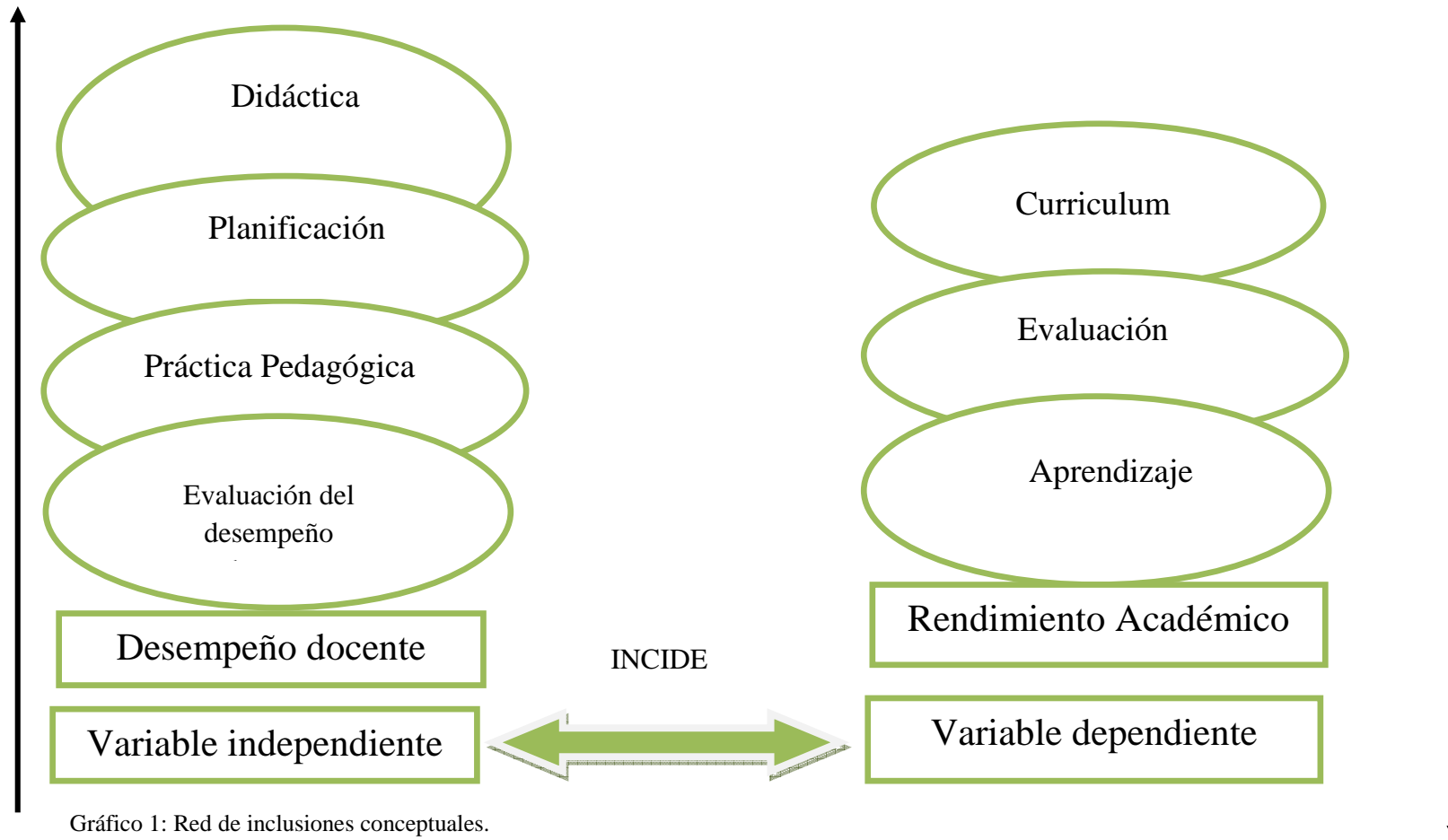


Gráfico 1: Red de inclusiones conceptuales.
Autora: Guerrero Aguilar Lorena F.

CONSTELACIÓN DE IDEAS CONCEPTUALES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

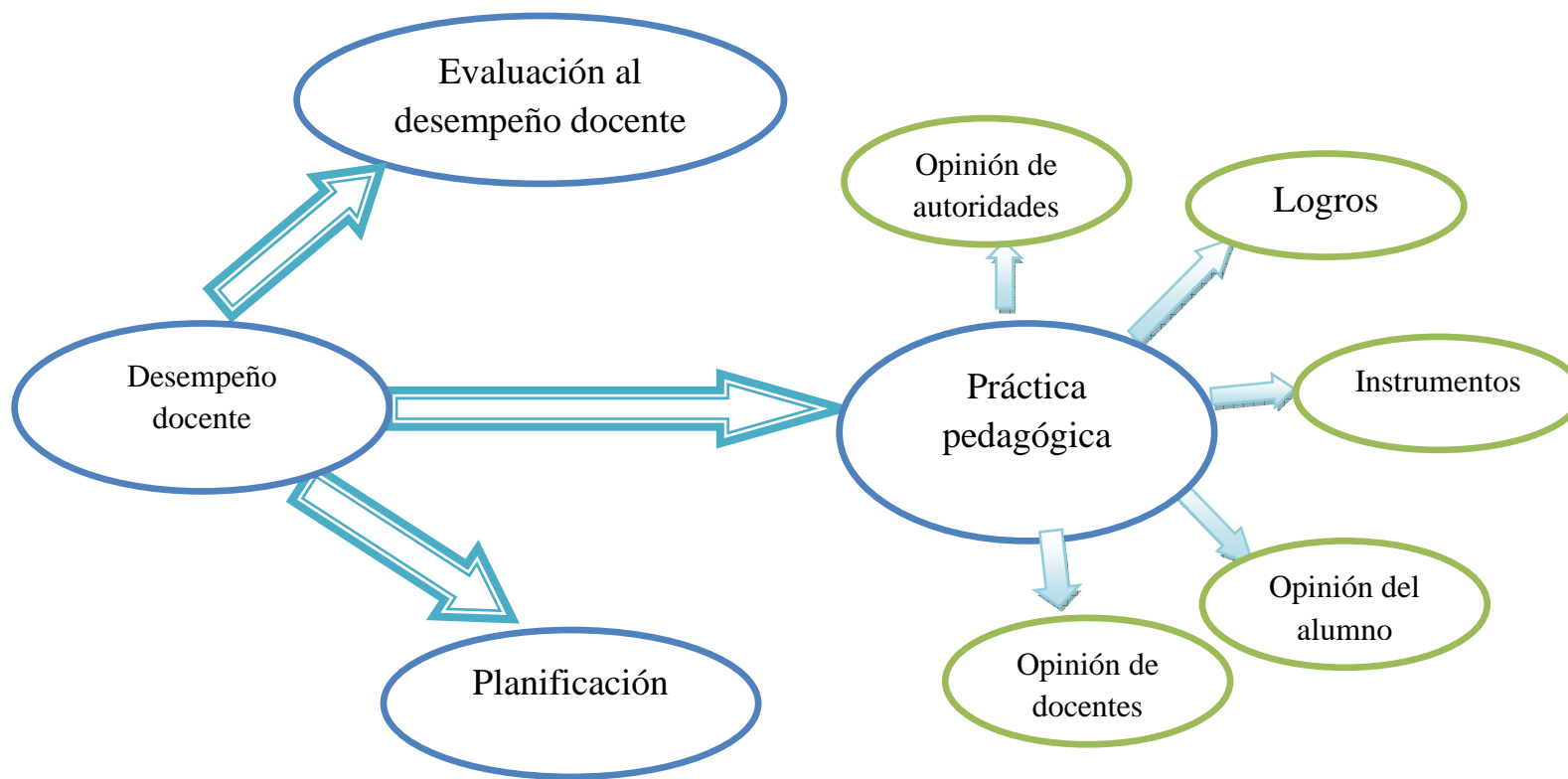


Gráfico 2: Constelación de conceptos variable 1.
Autora: Guerrero Aguilar Lorena F.

CONSTELACIÓN DE IDEAS CONCEPTUALES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

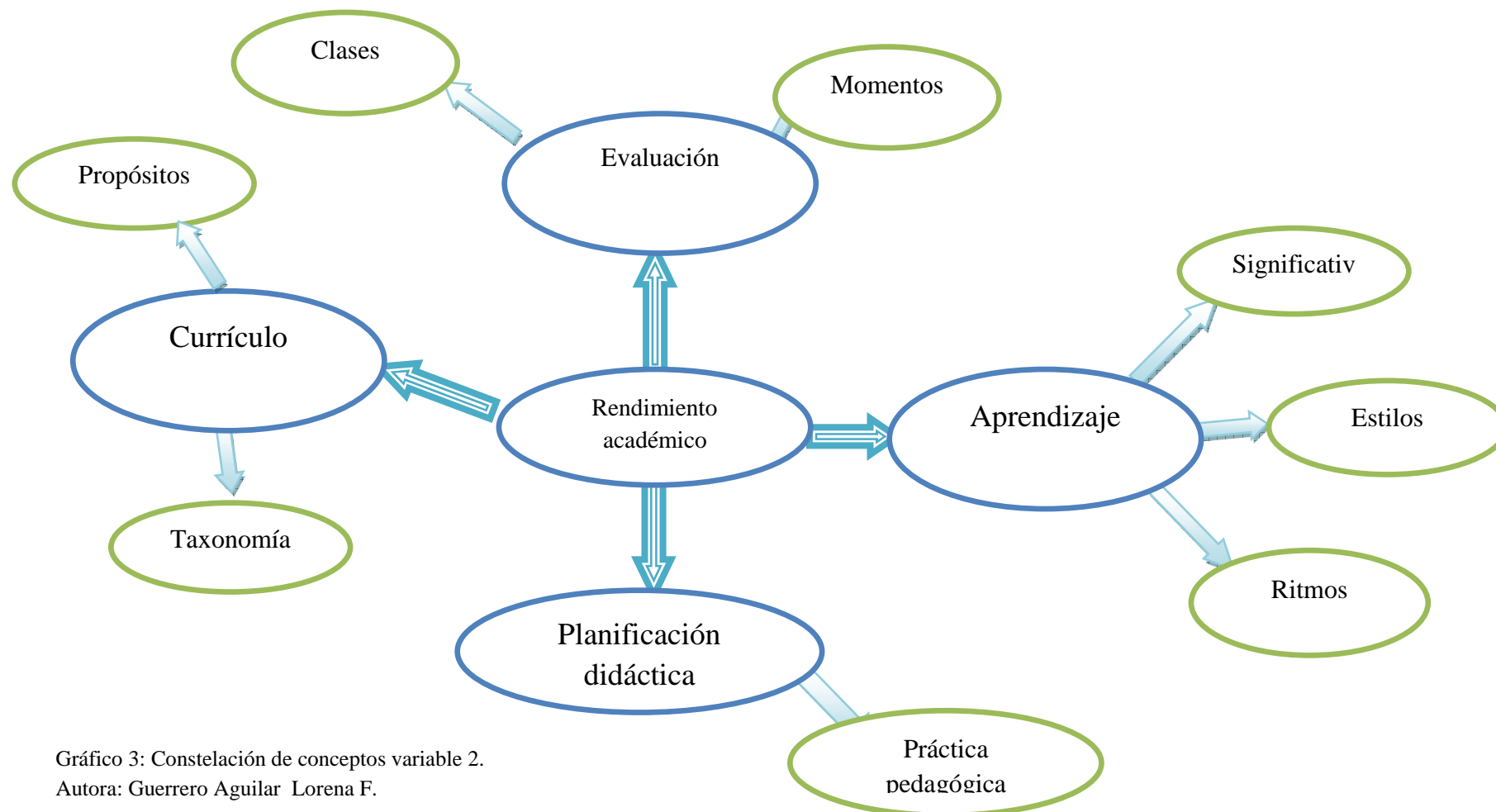


Gráfico 3: Constelación de conceptos variable 2.
Autora: Guerrero Aguilar Lorena F.

2.4 Categorías fundamentales de la variable independiente.

2.4.1 Desempeño docente.

El desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad didáctica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

El desempeño docente es quien determina el dominio que debe poseer el docente sobre los saberes específicos y complejos (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes.(Enríquez 2006)

La misión del docente es contribuir al crecimiento de sus estudiantes. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales.

Dentro del desempeño docente se debe tener en cuenta tres dominios; el saber pedagógico que consiste en el conocer, hacer y actuar que pone al profesor en condiciones de comprender y transformar el fenómeno educativo. El saber de las disciplinas que orientado a profundizar los saberes que conforman los sistemas de las ciencias sociales, naturales y humanas y al manejo por parte del docente de los métodos y normas para la investigación, en atención a la naturaleza de los

contenidos de las disciplinas. Conocimiento de los estudiantes y la comunidad con características propias de los estudiantes como personas en proceso de aprendizaje y, entre otros, su estado nutricional, maduración neurológica, estado emocional, de tal manera que puedan reconocer su diversidad y atenderlos respetando las diferencias.

2.4.2 Definición de estándar

Un estándar es un conjunto de reglas que deben cumplir los productos, procedimientos o investigaciones que afirmen ser compatibles con el mismo producto. Los estándares ofrecen muchos beneficios, reduciendo las diferencias entre los productos y generando un ambiente de estabilidad, madurez y calidad en beneficio de consumidores e inversores.

Los estándares son acuerdos (normas) documentados que contienen especificaciones técnicas u otros criterios precisos para ser usados consistentemente como reglas, guías, o definiciones de características. Para asegurar que los materiales productos, procesos y servicios se ajusten a su propósito.

2.4.3 Estándares del desempeño docente.

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

Los estándares de desempeño docente son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Al referirse a los estándares de los profesionales de la educación son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

2.4.3.1 Características del desempeño docente.

El hablar de las características del docente resulta un tanto complejo, pues para tener un perfil del educador acorde con la realidad y profesionalidad, se deben contar con tres herramientas fundamentales: sensibilidad, flexibilidad y conocimiento. Sólo el docente que conoce los límites de la disciplina y el lenguaje en el cual ella se expresa puede explicar porque una determinada pregunta no es legítima en un determinado contexto.

Existen saberes sistemáticos de la naturaleza y de la sociedad que son fundamentales para resolver problemas de tipo técnico y problemas de identidad y pertenencia. El conjunto saberes permiten desarrollar la sensibilidad, comprender y nombrar situaciones y emociones nuevas y gozar de extraordinarios bienes culturales.

De aquí puede derivarse que el docente debe conocer muy de cerca los avances tecnológicos y científicos que deberá manejar pero que debiera manejar desde su formación misma. Son muy diversos los perfiles que se han elaborado para los docentes, para poder estar a tono con los tiempos y con la competitividad, sin embargo no pueden apoyar la docencia como lo hacen los que sí pueden competir.

2.4.4 Evaluación del desempeño docente.

“La evaluación aplicada a la enseñanza y al aprendizaje consiste en un proceso sistemático y riguroso de recogida de datos, incorporando al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y toma de decisiones adecuadas para proseguir a la actividad educativa mejorándola progresivamente”.

El Ministerio de Educación del Ecuador basado en normativas legales y fundamentalmente en la política número seis del Plan Decenal 2006 – 2015

adopta la evaluación como un mecanismo apropiado en el sistema de rendición de cuentas que deben cumplir todos los actores del sistema educativo, esto lo hace con la aplicación de las PRUEBAS SER para estudiantes y docentes principalmente, las mismas que tienen fundamentación en el Constructivismo dirigidas a la obtención de datos que permita establecer la situación real de éstos elementos básicos en el proceso educativo.

Como todo profesional el docente debe estar sometido a una evaluación continua que permita acceder a verdaderos cambios en el quehacer educativo considerando el papel activo del profesor, más aún si somos los formadores de espíritus y voluntades que contribuyen al desarrollo social.

2.4.5 Modelos de evaluación del desempeño del maestro identificados por la investigación educativa.

Con el objetivo de facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente en algunos países que han iniciado un proceso de reforma educativa, presentamos a continuación los cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente que han surgido de la investigación.

2.4.6 Modelo centrado en el perfil del maestro.

Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal. Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (alumnos, padres, directivos, profesores) sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus alumnos.

Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de autoevaluación, mediante un evaluador externo que entrevista al profesor, mediante la consulta a los alumnos y sus padres, etc. La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del profesor ideal es sin dudas un rasgo positivo de este modelo. Sin embargo este modelo ha recibido también críticas negativas. Entre ellas se destacan las siguientes:

Establece el perfil de un profesor inexistente y cuyas características son prácticamente imposibles de inculcar a futuros maestros, ya que muchas de ellas se refieren a rasgos de carácter difícilmente enseñables mediante la capacitación. Puede haber poca relación entre las características del buen profesor según las percepciones de los diferentes actores educativos y las calificaciones de los alumnos, entre otros productos de la educación.

2.4.7 Modelo centrado en los resultados obtenidos

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se hace.

Los representantes del mismo sostienen que, para evaluar a los maestros, “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace”. Con el establecimiento de este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso de enseñanza - aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación.

Por otra parte es cuestionable la justicia que hay en considerar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus alumnos, pues como sabemos los resultados

que obtienen los alumnos son efectos de múltiples factores, uno de los cuales, de los fundamentales, es el docente.

2.4.8 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos.

Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. El modelo de referencia ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente.

Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

2.4.9 ¿Cómo evaluar el desempeño docente?

Hay cinco procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación:

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

2.4.10 Evaluación a través de los logros alcanzados por el alumno.

Pareciera que es esta la mejor forma para evaluar el desempeño docente. Aparentemente debe hacer una relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por sus alumnos. Desafortunadamente no es así. El éxito o fracaso de un alumno no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su profesor, sino de una serie de factores, entre las cuales la variable docente es una más. Otras variables serían:

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

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

2.4.11 Evaluación a través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.

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

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

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

2.4.12 Práctica pedagógica.

La práctica pedagógica es el escenario, donde el maestro dispone todos aquellos

elementos propios de su personalidad académica y personal. Desde la académica lo relacionado con su saber disciplinar y didáctico, como también el pedagógico a la hora de reflexionar de las fortalezas y debilidades de su quehacer en el aula. En lo personal, el maestro utiliza elementos como el discurso, relaciones intra e inter personal, ya que si no las tiene, es seguro que no obtendrá éxito con la población a la cual va dirigida su conocimiento.

Es la participación activa de maestro alumno por medio de la comunicación en ambientes de enseñanza aprendizaje donde la reflexión y participación sean factores para construir el conocimiento y desarrollo de habilidades de parte de los alumnos y propongan soluciones a problemas reales. En el que el maestro debe incorporar los nuevos conocimientos a partir de la reconstrucción y revisión de los conocimientos previos, utilizando diferentes fuentes de información.

GIROUX al igual que BORDIEU sostienen que el lenguaje es el constructor de realidades, y su materialización en el aula a través de la práctica docente y es de aquí que el individuo se convierta en un producto de las estructuras de poder como un elemento reproductor de los intereses de una clase dominante. Evidentemente la escuela como producto de esa estructura social auto reproduce pensamientos, hábitos, conductas en sus estudiantes para que esa sociedad permanezca inmóvil y legitime las condiciones establecidas.

El trabajo del docente es crear un lenguaje que logre establecer las conexiones necesarias para que el estudiante vincule el conocimiento de la calle con el conocimiento científico cambiando su apreciación afectiva y visceral que tiene de este. Creando nuevos códigos perfectamente asimilables y practicables por el alumno totalmente engarzados a las condiciones y problemas de su comunidad, de tal manera, que lo hagan consciente y crítico del entorno.

Pero para realizar esto, primeramente, los profesores deben romper las estructuras de pensamiento heredadas, así como, las formas en que transmite esto. Como segundo paso, se debe establecer una nueva concepción del docente totalmente

revalorizado. Y finalmente educar a nuestros alumnos para romper esquemas, ser crítico, reflexivos y conscientes de su papel en la sociedad y el cambio.

2.4.13 Planificación didáctica.

La planificación representa y ha representado siempre la explicitación de los deseos de todo educador de hacer de su tarea un quehacer organizado, científico, y mediante el cual pueda anticipar sucesos y prever algunos resultados, incluyendo por supuesto la constante evaluación de ese proceso e instrumento. La planificación es un proceso mental que se pone de manifiesto, se explicita, mediante una diagramación o diseño que se vuelca en el papel, que es al que comúnmente se denomina planificación.

Entonces podemos definir a la planificación como el proceso mental que orienta la acción en una dirección determinada y que contempla los medios necesarios para alcanzar un fin. Este proceso mental puede ser representado a través de un diseño capaz de informarnos a nosotros mismos y también a los otros sobre los alcances del plan o del proyecto trazado. Consideramos que la planificación didáctica es simultáneamente un proceso mental realizado por un docente y un producto de ese proceso, producto comunicable, analizable, modificable.

2.4.14 La planificación como proceso.

Dentro de la posibilidad y lugar de error; nos parece útil entender a la planificación como un proceso constante, que a la par que intenta anticipar y prever, nos garantiza la aparición de lo previsto y anticipado; por lo tanto, más que a errores que deberían haber sido evitados, haremos referencia a la incidencia que la realidad compleja tiene en nuestras programaciones llevándonos, constantemente a repensar lo planificado, a reorganizar lo previsto, en un trayecto en el cual los "errores" permiten la reconstrucción activa de nuestros planes, considerando variables siempre novedosas en la realidad compleja, sin que ello implique ausencia de previsión ni sumisión a los imprevistos.

2.4.15 Planificación como producto y como herramienta para la toma de decisiones del docente

A partir del momento en que el docente comienza a planificar, tanto en la dimensión de proceso mental como en la dimensión referida a la explicitación gráfica, se pone de manifiesto la utilidad de la planificación como herramienta para la toma de decisiones; a su vez, la planificación es también producto de decisiones previas y continuas del docente y de la institución.

El docente, a partir de estudios indagatorios realizados en función del grupo concreto de niños, comienza un interrumpido proceso de toma de decisiones, en las cuales radica justamente la intencionalidad pedagógica que deberá imprimir a sus acciones.

2.4.16 Didáctica.

"La DIDACTICA es el campo disciplinar de la Pedagogía que se ocupa de la sistematización e integración de los aspectos teóricos metodológicos del proceso de comunicación que tiene como propósito el enriquecimiento en la evolución del sujeto implicado en este proceso".

El objeto de la didáctica es el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje, en estrecha vinculación con la educación constituyendo su parte orgánica. El objeto de la didáctica es de carácter general, se abstrae de las particularidades de las diferentes asignaturas y generaliza las manifestaciones y leyes especiales de la instrucción y la enseñanza, así como del aprendizaje, orientaciones didácticas para el proceso enseñanza- aprendizaje, Ana D. Guzmán de C. Y Milagros A. Concepción C. Argentina 2001.

La didáctica como teoría general de la enseñanza, investiga una disciplina particular de la pedagogía: el proceso enseñanza aprendizaje.

- IMIDEO, NERICI expresa que la didáctica es ciencia y arte de enseñar.
- MANGANELLO considera que es la rama técnica de la pedagogía que se ocupa de orientar la acción educadora sistemática; por otro lado afirma que es la dirección total del aprendizaje escolar.
- AGUAYO expresa su concepción de la didáctica como la manera de conseguir los fines de la educación con el menor esfuerzo y eficacia.
- LUIS A. de MATTOS, sostiene que es la organización racional y bien con el propósito de dirigir el aprendizaje para alcanzar determinados objetivos de la manera más segura, económica y eficiente

2.4.17 Capacitación docente.

La capacitación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera como los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de la educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca del educador con una mirada al presente y al futuro. Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo, así se incluyen contenidos sobre la teoría de educación, la metodología de enseñanza –aprendizaje, la introducción de las tecnologías de la información y comunicación entre otros.

El educador debe tener en mente que sus conocimientos están ayudando a construir una nueva sociedad. El docente debe estar preparado para introducir a los alumnos a un mundo de interculturalidad diversa, respeto y tolerancia.

2.5 Categorías fundamentales de la variable dependiente.

2.5.1 Currículo.

El término currículo se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y técnicas de evaluación que orientan la actividad académica (enseñanza y aprendizaje) ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo permite planificar las actividades académicas de forma general, ya que lo específico viene determinado por los planes y programas de estudio (que no son lo mismo que el currículo). Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación. De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos.

2.5.2 Propósitos y contenidos del currículo.

Los **contenidos**. Dentro del marco del nuevo enfoque pedagógico son un conjunto de conocimientos científicos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que deben aprender los educandos y los maestros deben estimular para incorporarlos en la estructura cognitiva del estudiante. Si bien es cierto que los contenidos son un conjunto de saberes o formas culturales esenciales para el desarrollo y de socialización de los estudiantes, la manera de identificarlos, seleccionarlos y proponerlos en el currículo tradicional ha sido realizada con una visión muy limitada.

Contamos con tres tipos de contenidos, que se dan simultáneamente y se interrelacionan durante el proceso de aprendizaje, que son:

Contenidos conceptuales (saber) Estos contenidos se refieren a tres categorías bien definidas:

Hechos: Son eventos que acontecieron en el devenir de la historia, como ejemplo podemos citar: la caída del muro de Berlín, etc.

Datos: Son informaciones concisas, precisas, sin ambages. Ejm: el nombre del primer astronauta que pisó la luna, el nombre del presidente actual de Ecuador, etc.

Conceptos: Son las nociones o ideas que tenemos de algún acontecimiento que es cualquier evento que sucede o puede provocarse, y de un objeto que es cualquier cosa que existe y que se puede observar. Desde una perspectiva más general, los contenidos conceptuales, atendiendo a su nivel de realidad-abstracción pueden diferenciarse en FACTUALES y propiamente conceptuales.

Contenidos procedimentales (saber hacer) Se consideran dentro de los contenidos procedimentales a las acciones, modos de actuar y de afrontar, plantear y resolver problemas. Estos contenidos, hacen referencia a los saberes “SABER COMO HACER” y “SABER HACER”.

Un contenido procedimental incluye reglas, las técnicas, la metodología, las destrezas o habilidades, las estrategias, los procedimientos; pues es un conjunto de acciones ordenadas secuencialmente y encaminadas al logro de un objetivo y/o competencia.

Contenidos actitudinales (ser) Estos contenidos hacen referencia a valores que forman parte de los componentes cognitivos (como creencias, supersticiones, conocimientos); de los contenidos afectivos (sentimiento, amor, lealtad, solidaridad, etc.) y componentes de comportamiento que se pueden observar en su interrelación con sus pares. Son importantes porque guían el aprendizaje de los otros contenidos y posibilitan la incorporación de los valores en el estudiante, con lo que arribaremos, finalmente, a su formación integral. Por contenidos actitudinales entendemos una serie de contenidos que podemos clasificarlos en valores, actitudes y normas.

Valores: Son principios o conceptos éticos que nos permiten inferir un juicio sobre las conductas y su sentido. Son valores por ejemplo: la solidaridad, la libertad, la responsabilidad, la veracidad, etc.

Actitudes: Son las tendencias a predisposiciones relativamente estables de las personas para actuar de cierta manera. Son las formas como una persona manifiesta su conducta en concordancia con los valores determinados.

Normas: Son patrones o reglas de comportamiento socialmente aceptadas por convención. Indican lo que se puede hacer y lo que no se puede hacer.

es.wikipedia.org/wiki/Currículo_(educación)

2.5.3 Taxonomía del currículo.

2.5.3.1 Currículo formal o explícito.

Según Dora Elena Marín se refiere a la determinación y organización explícita de los contenidos, objetivos, en el llamado plan de estudios, para determinar los lineamientos institucionales de la práctica educativa.

Para María de Ibarrola es el conjunto de estructuras académico - organizativas que facilitan y propician una forma específica y legítima de acceso al conocimiento.

Lo anterior nos lleva a decir que el currículo formal, lo podemos llamar plan de estudios o norma oficial que guía el proceso educativo en las instituciones educativas, hace referencia a la propuesta oficial escrita en lo académico y administrativo.

2.5.3.2 Currículo real o vivido.

Se conoce como procesal – práctico o práctica curricular consiste en la puesta en marcha del plan de estudios o currículo diseñado con anterioridad, entra en juego y coinciden en el tiempo y espacio específico principalmente maestros, alumnos y autoridades educativas.

Se considera la dimensión geográfica, económica y socio histórica donde se

encuentra inmersa la institución educativa así como las características y particularidades de los sujetos sociales que las integra. En definitiva es ese conjunto de experiencias que el maestro va adquiriendo en el transcurso de su vida pedagógica dentro del aula.

2.5.3.3 Currículo oculto.

Se conoce como currículo implícito, es el conjunto de prácticas derivadas del proceso interactivo de las relaciones sociales escolares. Dichas prácticas deben ser perfectamente definidas, puesto que se trata de relaciones sociales escolares dada las condiciones particulares del tipo de la sociedad en que se dan.

Es ese conjunto de normas, valores creencias no afirmadas explícitamente que se transmiten a los estudiantes a través de la estructura de significados subyacentes tanto en el contenido formal como en las relaciones de la vida escolar y familiar.

2.5.4 Evaluación.

Considerar la evaluación desde una perspectiva didáctica, requiere el análisis de dos razones a saber:

- a. No existe una única forma de evaluar ya que está dependerá de la finalidad perseguida y del fundamento teórico en el que se contextualice.
- b. La evaluación puede extenderse hacia el profesorado, el currículum, las instituciones, y la totalidad del sistema educativo.

FERNÁNDEZ SIERRA observa así, que la evaluación condiciona y determina la vida académica dentro y fuera del aula, involucrando todos los estamentos educativos, desde el trabajo de alumnos y profesores hasta las decisiones políticas de más alto nivel.

Definición de evaluación:

- a. Evaluación: se refiere a la calidad del servicio educativo prestado e involucra a todo el sistema educativo (Acepción amplia)
- b. ASSESSEMENT: indica el procedimiento que mide el impacto únicamente en los receptores del servicio (estudiantes) involucrando sólo a individuos o grupos de individuos (Acepción restringida)
- c. Test: instrumentos de medición que proveen información muy delimitada sobre un individuo, un grupo de individuos o una institución. Como punto débil se indica que los test no pueden establecer las causas que subyacen a las repuestas.

2.5.5 Clases de evaluación.

Estas fases o momentos abordan la evaluación desde diferentes perspectivas y con objetivos específicos. Podría decirse que a cada uno de estos momentos corresponde un tipo de evaluación. Como es sabido existen tres tipos de evaluación: inicial, formativa y sumativa. Y por su función se diría que la evaluación se clasifica en:

a) **Evaluación interna:** Es aquella que es llevada a cabo, promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc. A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

- **Autoevaluación.** Según NARANJO Y HERRERA, en su libro “Evaluación del Aprendizaje basado en Competencias” (2008) dicen: “Constituye la expresión más genuina de la independencia académica alcanzada por el estudiante para aprender a Aprender, que regula el criterio de madurez en el desarrollo de la personalidad.

La autoevaluación se refiere a conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que el estudiante analiza críticamente dentro de su propio proceso de

aprendizaje”. (p. 53)

La Autoevaluación se desarrolla a un nivel cualitativamente superior, en la que se regresa a la evaluación de cada sujeto pero vista ahora desde una perspectiva que supera el patrón concebido inicialmente, cuando los sujetos se reconocen a sí mismos y son capaces de cuestionar dicho patrón; como consecuencia de la auto evaluación contribuye a la formación de determinados aspectos de la personalidad del estudiante al ser capaz de trazarse nuevas metas y alcanzar resultados superiores, contribuye a desarrollar su capacidad de crítica, favorece su independencia y creatividad.

- **Coevaluación.** Sobre la Coevaluación, NARANJO Y HERRERA, en el mismo libro dicen: “es un análisis crítico-recíproco de lo que ocurre en el trabajo grupal”, es decir que el aprendizaje se constituye en el proceso de cambio a nivel de grupo, en donde cada uno de sus integrantes asume su rol de constructor solidario de los conocimientos significativos, lo que sirve para confrontar las estructuras referenciales y potencializar el proceso de aprendizaje de cada uno de los miembros del grupo.

La Coevaluación se manifiesta centrada en la interacción entre los sujetos que participan en el proceso, en la negociación de profesor y estudiantes y de los estudiantes entre ellos y con el primero. A través de la coevaluación se propicia la elaboración de compromisos, lo que constituye la base de la educación, pues cada sujeto se compromete con los restantes y con el proceso mismo en la negociación e intercambio de resultados, en la construcción de contenidos, estimulando la formación de valores y por tanto la educación.

- **Heteroevaluación.** Esta forma de evaluación se concibe como una forma de analizar críticamente al proceso de aprendizaje de los demás, es la más utilizada por los maestros puesto que es quién analiza y valora la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, y así mismo el estudiante

realizan algo similar sobre el desempeño del docente, esto con el fin de potenciar las capacidades del otro.

Esta evaluación está centrada en los sujetos del proceso de enseñanza-aprendizaje, con una apreciación real de los sujetos evaluados. Estos tres tipos de evaluación tienen el propósito de dar una cuantificación constante al proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de establecer juicios de valor que permitan la toma de decisiones y la posterior aplicación de correctivos que cambien una realidad no deseada.

b) Evaluación externa:

Se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos". Estos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la Administración, investigadores, equipos de apoyo a la escuela, etc.

Estos dos tipos de evaluación son muy necesarios y se complementa mutuamente.

En el caso de la evaluación de centro, sobre todo, se están extendiendo la figura del "asesor externo", que permite que el propio centro o programa se evalúe a sí mismo, pero le ofrece su asesoría técnica y cierta objetividad por su no implicación en la vida del centro.

2.5.6 Momentos de la evaluación.

El valor permanente de la evaluación, como elemento integrante del proceso de enseñanza-aprendizaje, debe ponerse de manifiesto en todo momento, aunque en cometidos diferentes según los sucesivos tiempos del proceso.

Hay tres momentos significativos en el proceso evaluador dentro del desarrollo

curricular que determinan sus funciones específicas. Son la evaluación inicial diagnóstica, la evaluación procesual formativa; y la evaluación final sumativa.

a) **Evaluación inicial:** se realiza al comienzo del curso académico, de la implantación de un programa educativo, del funcionamiento de una institución escolar, etc. Consiste en la recogida de datos en la situación de partida. Es imprescindible para iniciar cualquier cambio educativo, para decidir los objetivos que se pueden y deben conseguir y también para valorar si al final de un proceso, los resultados son satisfactorios o insatisfactorios.

Se define como aquella que se aplica antes del desarrollo de un proceso educativo y que sirve para identificar el grado de adaptación de las capacidades cognitivas generales y específicas de los estudiantes en relación con el programa de estudio que se va a seguir, como consecuencia de la aplicación de esta evaluación, se pueden obtener dos tipos de resultados.

El primero que tiene que ver con la verificación de que los estudiantes son cognitivamente competentes para continuar en el año correspondiente; y, el segundo que tiene que ver con la verificación de las aptitudes cognitivas mínimas necesarias para continuar con éxito con el programa de curso.

Esto origina que el maestro está en capacidad de poder tomar decisiones que a su vez pueden resultar de dos clases: la primera puede ser que se necesite hacer un ajuste didáctico al programa establecido, que se adapte a las verdaderas capacidades cognitivas de los estudiantes, este ajuste debe permitir que los estudiantes ingresen al nuevo ciclo de enseñanza con mejor significado psicológico y lógico de los contenidos curriculares ya reorganizados.

La segunda implicación tiene que ver con el asunto pedagógico; ya que partiendo de la idea clásica de David Ausubel, Novak y Haneisían (1983) que se refiere a la importancia que tienen los conocimientos previos de los estudiantes para el logro de un aprendizaje significativo.

b) **Evaluación procesual:** consiste en la valoración a través de la recogida continua y sistemática de datos, del funcionamiento de un centro, de un programa educativo, del proceso de aprendizaje de un alumno, de la eficacia de un profesor, etc. a lo largo del periodo de tiempo fijado para la consecución de unas metas u objetivos.

La evaluación procesual es de gran importancia dentro de una concepción formativa de la evaluación, porque permite tomar decisiones de mejora sobre la marcha. Es aquella que se desarrolla durante el proceso de aprendizaje y quedará información sobre los progresos o dificultades que tienen los estudiantes, sirve al maestro para hacer un análisis que le permite determinar el curso del proceso, pudiendo establecer o adecuar nuevos métodos o estrategias pedagógicas que permitan la construcción adecuada de los conocimientos.

Este tipo de evaluación también tiene como función retroalimentar la función del profesor y del estudiante para mejorar el proceso, establecer dentro del proceso cuál es el estado individual y grupal en el aprovechamiento de los aprendizajes y tomar decisiones sobre posibles o necesarios cambios, detectar confusiones, vacíos o dudas que requieren una atención especial y finalmente sirve para motivar al estudiante a seguir adelante en el proceso.

c) **Evaluación final:** consiste en la recogida y valoración de unos datos al finalizar un periodo de tiempo previsto para la realización de un aprendizaje, un programa, un trabajo, un curso escolar, etc. o para la consecución de unos objetivos.

Es el resultado final del proceso, sirve para tomar conciencia de lo ya aprendido y establecer factores positivos y negativos en la consecución de la competencia, para emitir juicios de valor sobre los resultados, recuperar evidencias y plantear alternativas de solución a los problemas presentados para finalmente rendir cuentas a la comunidad educativa sobre los resultados del aprendizaje.

2.5.7 Rendimiento académico.

El rendimiento académico es el nivel de conocimiento de un alumno medido en una prueba de evaluación. En el rendimiento académico intervienen además del nivel intelectual variables de personalidad motivacionales, cuya relación con el rendimiento académico no siempre es lineal, sino que está modulada por factores como nivel de escolaridad, sexo, aptitud.

El rendimiento escolar es alcanzar la máxima eficiencia en el nivel educativo donde el alumno puede demostrar sus capacidades cognitivas, conceptuales, actitudinales, procedimentales.

Factores que afectan al rendimiento académico.

Existen muchos factores que afectan el rendimiento académico entre los que citaremos los siguientes:

- Características de la escuela incluyendo el salón de clases.
- Materiales educativos utilizados
- Características del profesor
- Prácticas Pedagógicas. El tiempo aprovechable, la asignación de tareas y las escuelas activas son asociados con el alto rendimiento escolar.
- Salud y alimentación de los estudiantes.

2.5.8 Aprendizaje.

El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importante en humanos.

El aprendizaje humano está relacionado con la educación y el desarrollo personal. Debe estar orientado adecuadamente y es favorecido cuando el individuo está motivado. El estudio acerca de cómo aprender interesa a la neuropsicología, la psicología educacional y la pedagogía.

El aprendizaje es el proceso mediante el cual se adquiere una determinada habilidad, se asimila una información o se adopta una nueva estrategia de conocimiento y acción.

El aprendizaje como establecimiento de nuevas relaciones temporales entre un ser y su medio ambiental ha sido objeto de diversos estudios empíricos, realizados tanto en animales como en el hombre. Midiendo los progresos conseguidos en cierto tiempo se obtienen las curvas de aprendizaje, que muestran la importancia de la repetición de algunas predisposiciones fisiológicas, de los ensayos y errores, de los períodos de reposo tras los cuales se aceleran los progresos, etc. Muestran también la última relación del aprendizaje con los reflejos condicionados.

Tipos de aprendizaje.

La siguiente es una lista de los tipos de aprendizaje más comunes citados por la literatura de pedagogía:

- **Aprendizaje receptivo:** en este tipo de aprendizaje el sujeto sólo necesita comprender el contenido para poder reproducirlo, pero no descubre nada.
- **Aprendizaje por descubrimiento:** el sujeto no recibe los contenidos de forma pasiva; descubre los conceptos y sus relaciones y los reordena para adaptarlos a su esquema cognitivo.
- **Aprendizaje repetitivo:** se produce cuando el alumno memoriza contenidos sin comprenderlos o relacionarlos con sus conocimientos previos, no encuentra significado a los contenidos estudiados.
- **Aprendizaje significativo:** es el aprendizaje en el cual el sujeto relaciona sus conocimientos previos con los nuevos dotándolos así de coherencia respecto a sus estructuras cognitivas.

- **Aprendizaje observacional:** tipo de aprendizaje que se da al observar el comportamiento de otra persona, llamada modelo.
- **Aprendizaje latente:** aprendizaje en el que se adquiere un nuevo comportamiento, pero no se demuestra hasta que se ofrece algún incentivo para manifestarlo.

Estilo de aprendizaje

El estilo de aprendizaje es el conjunto de características psicológicas que suelen expresarse conjuntamente cuando una persona debe enfrentar una situación de aprendizaje; en otras palabras, las distintas maneras en que un individuo puede aprender. Se cree que una mayoría de personas emplea un método particular de interacción, aceptación y procesado de estímulos e información.

Las características sobre estilo de aprendizaje suelen formar parte de cualquier informe psicopedagógico que se elabore de un alumno y pretende dar pistas sobre las estrategias didácticas y refuerzos que son más adecuados para el niño. No hay estilos puros, del mismo modo que no hay estilos de personalidad puros: todas las personas utilizan diversos estilos de aprendizaje, aunque uno de ellos suele ser el predominante.

El aprendizaje significativo es, según el teórico norteamericano David Ausubel, el tipo de aprendizaje en que un estudiante relaciona la información nueva con la que ya posee, reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso. Dicho de otro modo, la estructura de los conocimientos previos condiciona los nuevos conocimientos y experiencias, y éstos, a su vez, modifican y reestructuran aquellos. Este concepto y teoría están enmarcados en el ámbito de la psicología constructivista.

Para la pedagoga Marisol Sánchez: El aprendizaje significativo es el resultado de la interacción de los conocimientos previos y los conocimientos nuevos y de su

adaptación al contexto, y que además va a ser funcional en determinado momento de la vida del individuo.

Según Ausubel (1970) el aprendizaje significativo es un proceso a través del cual una nueva información se relaciona con un aspecto relevante de la estructura del conocimiento del individuo. Este aprendizaje ocurre cuando la nueva información se enlaza con las ideas pertinentes de afianzamiento que ya existen en la estructura cognoscitiva del que aprende.

Algunas características del aprendizaje significativo según Ausubel:

- La información nueva se relaciona con la ya existente en la estructura cognitiva de forma sustantiva, no arbitraria, ni al pie de la letra.
- El alumno debe tener una actitud y disposición favorable para extraer el significado del aprendizaje

es.wikipedia.org/wiki/Aprendizaje_significativo.

2.6 Hipótesis general.

El desempeño docente incide en el rendimiento académico de las alumnas de los Séptimos Años de Educación Básica de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos del cantón Ambato.

2.7. Señalización de variables.

Variable independiente.

- Desempeño docente.

Variable dependiente.

- Rendimiento académico

CAPÍTULO III

3 Metodología

3.1 Enfoque de la investigación.

Esta investigación se centró en un enfoque cualitativo cuantitativo por lo siguiente: Mediante la utilización del enfoque cualitativo nos permitió acercarnos a las cualidades de cada una de las personas que se encuentran inmersas en el desempeño docente dentro de la enseñanza-aprendizaje que fue motivo de la investigación, con la finalidad de conocer y entender de mejor manera el problema, fue proyecto flexible, es flexible en tanto pertenece al área educativa, por lo que será de muchísima utilidad para los docentes innovadores con una mentalidad de cambio y progreso académico.

El enfoque cualitativo nos permitió determinar de mejor manera los problemas que afectan al desempeño docente frente al rendimiento académico de las estudiantes de la institución, de esta manera se pueda en un lapso de tiempo prudente sea factible la adopción de un proceso de capacitación y actualización didáctico pedagógico que pueda mejorar la práctica educativa en la unidad educativa; el presente trabajo fue diseñado, seleccionado y planteado en función del desempeño docente un diseño metodológico que permitió validar y mantener confiabilidad en los datos obtenidos a través de la investigación.

Fue confiable por cuanto mantuvo una verdadera consistencia, coherencia precisión en la información recolectada, lo que refiere a la validez se evidenció en la eficacia, efectividad de la medición de los aspectos que se intentó profundizar, características valiosas para llegar a una eficacia en los datos obtenidos.

Este enfoque cualitativo nos permitió que el procesamiento de la información en

base al problema planteado, se analice la falta de capacitación en los docentes, reflexión, actualización, desarrollo de la creatividad y la capacidad de dar solución a los problemas de su diario vivir, en función de los conocimientos adquiridos por parte de las autoridades, docentes, dicentes y todos quienes estamos involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje. De otro lado se evidenció la falta de perfeccionamiento cognitivo y Metacognitivo.

3.2 Modalidad básica de la investigación.

A continuación detallamos las fuentes de investigación, a las cuales acudí para realizar el presente trabajo de investigación y poder desarrollar, profundizar y sustentarla

.

3.2.1 Investigación bibliográfica o documental.

El presente proyecto se basó en la investigación bibliográfica, ya que utilizó fuentes primarias las cuales ayudó a obtener información en los documentos, y secundaria en la cual el investigador acudió a documentos científicos como libros, revistas, folletos, fuentes técnicas entre otras; todo esto fortaleció un conocimiento que en lo posterior fue profundizado, ampliado y analizado para así tener una idea clara de la evaluación del desempeño docente, sobre la base de esta investigación se sustenta el marco teórico que orienta la investigación.

3.2.2 Investigación de campo.

Se trató de un estudio sistemático de los hechos en base a la obtención de datos en contacto directo con los actores educativos quienes nos proporcionaron información primaria mediante la observación; lo que permitió descubrir, analizar e interpretar sus causas y efectos, entender su proyección e implicaciones dentro del campo educativo y de esta manera predecir su operatividad es decir el entendimiento sobre la importancia del desempeño docente y su incidencia en el aprendizaje de nuestras estudiantes del séptimo año de educación básica de la

Unidad Experimental Pedro Fermín Cevallos del cantón Ambato.

3.2.3 Investigación histórica.

Por algunos motivos, el alumnado y el profesorado de la UEE Pedro Fermín Cevallos perciben una ruptura entre el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, esto se debe posiblemente al desempeño docente manifestadas en la falta de planificación de sus clases en función de los intereses reales del alumnado, no se atiende al desarrollo del pensamiento en función de la criticidad, la reflexión, el análisis, pues sus clases son enteramente conductistas, donde guían hacia un determinado pensamiento del profesor.

3.3 Nivel o tipo de investigación.

Se encuadró dentro de los proyectos factibles, una propuesta operativa, viable y aplicable sujeto a un estudio documental y de campo, atendiendo a los objetivos nacionales de educación.

3.3.1 Investigación exploratoria.

Esta nos permitió indagar sobre todo lo relacionado con el problema objeto de estudio, por ser la metodología flexible, con mayor amplitud en el estudio. Nos permitió desarrollar nuevas estrategias de acuerdo a las modalidades de los desempeños del docente para el desarrollo de los aprendizajes cognitivos, procedimentales y actitudinales de los cuales el maestro debe ser un claro ejemplo de dominio. Para efectuar esta investigación, la investigadora mantuvo contacto con la realidad, y se pudo identificar el problema a estudiarse, permitiendo que con su conocimiento e investigación científica plantee y formule hipótesis para diseñar posibles soluciones al problema

3.3.2 Investigación descriptiva.

Permitió establecer predicciones sustentadas, la medición trató de ser precisa y de

proyección social, permitiéndonos establecer comparaciones de desempeño de los docentes entre dos o más situaciones tales como trabajo dentro del aula y de experimentación, estructuras evaluativas atendiendo a los objetivos nacionales.

3.3.3 Investigación correlacional.

Tiene como propósito principal, conocer el comportamiento de una variable con respecto a la otra, permitiendo evaluar el grado de relación e influencia que tienen, para ello se aplicará el estadígrafo denominado chi cuadrado (χ^2) cuya fórmula es $X^2 = \sum ((f_o - f_e)^2 / f_e)$, que permitirá al investigador plantear problemas o formular hipótesis de investigación, en virtud de las necesidades que existen entre las variables tanto dependiente como independiente.

3.4 Población y muestra.

El universo de los datos, se constituyen los docentes, alumnos de los séptimos años de básica y el Director institucional.

SECTOR	POBLACION	MUESTRA
DOCENTES	9	9
ESTUDIANTES	129	129
TOTAL	138	138

Cuadro N° 1 población y muestra.

Elaborado por: Guerrero Lorena

Nota: como el universo de los datos es pequeño, no se tomará muestra alguna y se trabajará con todo el universo.

3.5. Operacionalización de variables.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Desempeño docente.				
CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Desempeño docente:</p> <p>Acción didáctica del maestro frente a sus estudiantes para orientar la tarea del proceso de enseñanza aprendizaje y el desarrollo de los conocimientos</p>	Acción didáctica	Conocimiento Dominio	¿Qué estrategias metodológicas utiliza el maestro para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje?	Encuesta dirigida al director de la institución.
	Maestro	Profesionalismo Ética	¿El maestro debe dominar los conocimientos relacionados con su área de trabajo? ¿El maestro se desenvuelve a satisfacción dentro del aula de clase?	Encuesta dirigida al personal docente de la institución. Ver (Cuestionario).
	Estudiante	Responsabilidad Creatividad	¿Es justo y ecuánime al momento de evaluar a los estudiantes?	Encuesta dirigida a los estudiantes. Ver (Cuestionario)
	Desarrollo de los conocimientos	Proceso Aplicabilidad	¿Cumple con sus deberes y obligaciones dentro y fuera del aula de clase? ¿Plantea posibles soluciones a los problemas cotidianos? ¿Los conocimientos adquiridos son llevados a la práctica?	

Cuadro N° 2 Variable independiente: Desempeño docente.
Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

VARIABLE DEPENDIENTE: Rendimiento académico				
CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Rendimiento académico. Se define como el conjunto de acciones que realizan los estudiantes en el desarrollo y aplicación de sus conocimientos, para fortalecer su desempeño académico.</p>	Acciones estudiantiles	Interdisciplinaridad Uniformidad.	¿Qué principios del rendimiento escolar conoce usted como docente? ¿Su desempeño docente influye en el rendimiento escolar?	Entrevista dirigida al directivo de la escuela. Ver (Cuestionario)
	Desarrollo y aplicación	Estrategias Técnicas Capacidades mentales	¿Domina estrategias para el desarrollo del pensamiento en el proceso de enseñanza aprendizaje?	Encuesta dirigida a los docentes, mediante cuestionario.
	Conocimientos	Memorización Interaprendizaje	¿Cree usted que una buena aplicación de estrategias de la didáctica mejora el proceso de aprendizaje?	Entrevista dirigida a los alumnos de séptimo año de la institución mediante cuestionario.
	Desempeño académico	Instrumentos. Técnicas métodos	¿Usted como docente utiliza diversas técnicas de motivación en el desarrollo de clases? ¿A qué tipo de estudiantes considera que es aplicable la metodología moderna?	

Cuadro N° 3 Variable Dependiente: rendimiento académico.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

3.6. Plan de recolección de datos.

Para el proceso de recolección, procesamiento, análisis e interpretación de la información del informe final se realizó de la siguiente manera.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para Qué?	Para alcanzar los objetivos propuestos en la presente investigación
2.- ¿A qué personas?	La investigación está dirigida a los directivos, docentes, alumnos y padres de familia.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	El aspecto a tratar es sobre el desempeño docente y su incidencia en el rendimiento escolar.
4.- ¿Quién?	Nombre: Lorena Fernanda Guerrero (Investigadora)
5.- ¿Cuándo?	13 de junio del 2011 al 31 de mayo del 2012
6.- ¿Cuántas Veces?	Se realizará una vez, a cada uno de los encuestados.
7.- ¿Técnicas de Recolección?	Encuesta Observaciones.
8.- ¿Con que?	Cuestionarios con estructuras completa y mixta.
9.- ¿En qué situación?	Se buscará el mejor momento para obtener resultados reales y concretos.
Elaborado: Lorena Fernanda Guerrero Aguilar.	

Cuadro N° 4. Plan de recolección de datos

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación.

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
INFORMACIÓN SECUNDARIA 1.- Lectura Científica Observaciones.	1.- Libros de evaluación, desempeño docente de planificación estratégica, textos de didáctica y pedagogía, servicio internet. 2.- Tesis de Grado sobre evaluación al desempeño docente, Planificación Estratégica, Páginas de Internet.
INFORMACIÓN PRIMARIA 2.- Encuesta	2.- Cuestionarios Fichas Entrevistas.

Cuadro N° 5. Técnicas e instrumentos de recolección.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

3.8. Proceso y análisis de investigación.

Una vez culminada la etapa de recopilación de la información, se procesó de acuerdo a los siguientes pasos:

1. Recolección, clasificación, selección y tabulación de la información.
2. Selección de la Información, cualitativa (entrevistas).
3. Estudio Estadístico de los datos.
4. Presentación de los datos en cuadros estadísticos.
5. Análisis e interpretación de los resultados.

Para elaborar la conclusión formal de la hipótesis, se estructuró un cuadro resumen con las frecuencias observadas a favor y en contra, y se estableció un proceso lógico, matemático y estadístico que condujo a la comprobación científica de la hipótesis generando conclusiones globales.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ENCUESTA REALIZADA A LOS ALUMNOS.

CUADRO N° 1

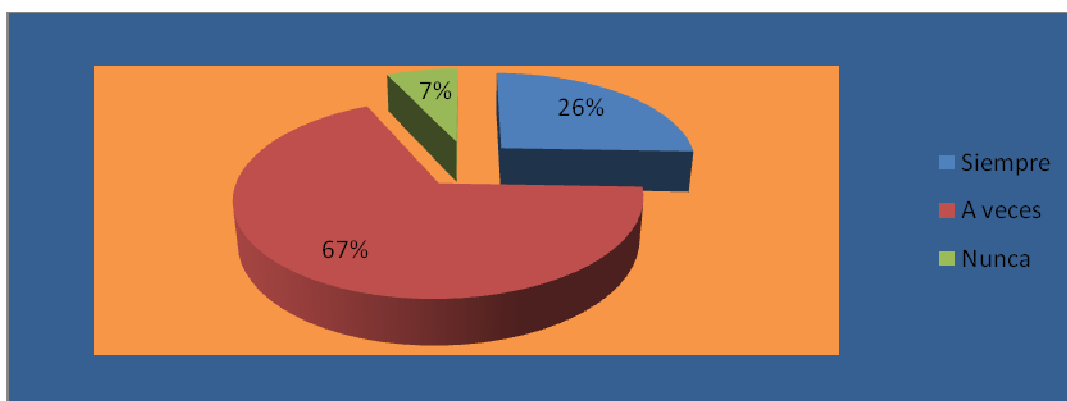
1. ¿Los Docentes de la institución elaboran y utilizan Recursos Didácticos basados en la tecnología en el proceso de enseñanza aprendizaje?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	33	26%
A veces	87	67%
Nunca	9	7%
TOTAL	129	100%

Fuente, encuesta aplicada a los alumnos.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRAFICO N° 1



Análisis.

Según el cuadro 1 Las 87 estudiantes que corresponden al 67%, aprecian que el uso de recursos tecnológicos discusión dentro del aula se realiza a veces, lo que no provoca un aprendizaje significativo de los conocimientos; 9 alumnas que representan el 7%, dicen no utilizar ningún recurso tecnológico en el aula, mientras que 33 alumnas que corresponden al 26%, se manifiestan en que si utilizan la éstos recursos dentro del proceso de aprendizaje lo que les lleva a un aprendizaje de reflexión

Interpretación.

De ello se deduce que la falta de utilización de recursos didácticos tecnológicos dentro el proceso de enseñanza aprendizaje conduce a un aprendizaje sin incentivos, sin motivación, con falta de comprensión y significado para las alumnas, por lo que su accionar se torna limitado a un espacio reducido de conocimientos.

CUADRO N° 2

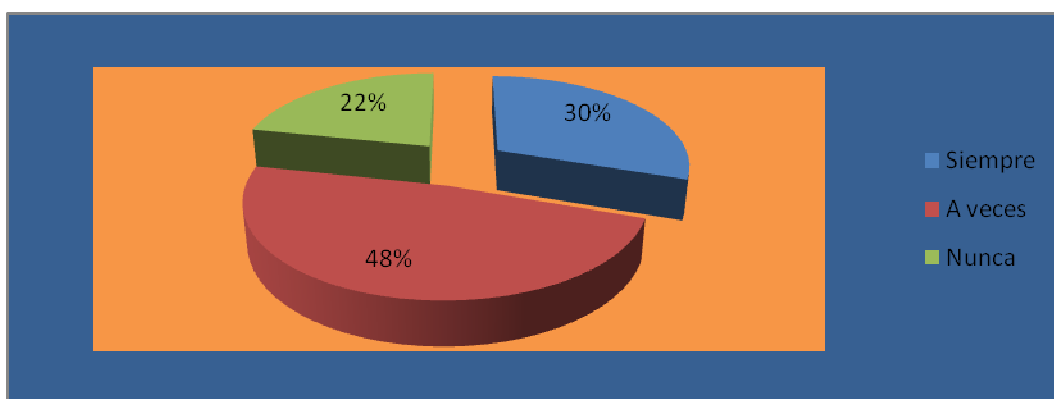
2. ¿Sus profesores utilizan las diversas estrategias metodológicas como medio para el desarrollo de su aprendizaje?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	39	30%
A veces	62	48%
Nunca	28	22%
TOTAL	129	100%

Fuente, encuesta aplicada a los alumnos.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 2



Análisis.

Dado el análisis del cuadro 2 indica que 62 alumnas, que equivalen al 48%, expresan que sus maestros mantienen un solo estilo de trabajo relacionado con la exposición magistral, en tanto el 28 estudiantes, que corresponden al 22%, dicen que el descuido es general por lo que son pocos los alumnos que participan en clase, y 39 alumnas que corresponden al 30% estiman que si se preocupan en utilizar técnicas diferentes para el proceso de enseñanza.

Interpretación.

Con ello se desprende que la nueva didáctica exige la utilización de actividades diversas que respondan a las diferentes clases de inteligencias para de esta manera lograr llegar con los conocimientos a la mayor parte del colectivo estudiantil dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

CUADRO N° 3

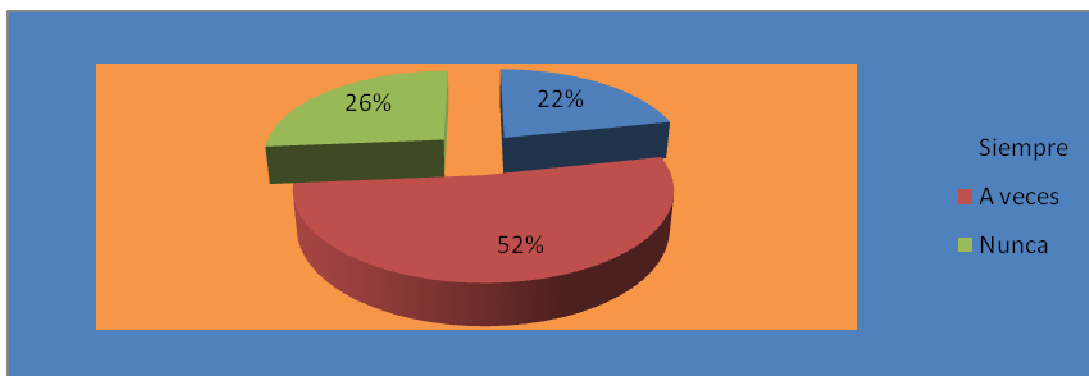
3. ¿Sus maestros demuestran dominio de los conocimientos relacionados con su área de trabajo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	28	22%
A veces	67	52%
Nunca	34	26%
TOTAL	129	100%

Fuente, encuesta aplicada a los alumnos.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 3



Análisis.

Según el cuadro 5, las 67 alumnas que equivalen al 52% estiman que sus maestros muy poco estimulan la investigación como medio de aprendizaje y aumento de conocimientos mientras que 34 estudiantes que significan el 26%, manifiesta que no se profundiza en los aprendizajes lo que provoca un rechazo a la forma de trabajar del maestro, y solo 28 alumnas que representan el 22%, manifiestan su acuerdo con el dominio de los conocimientos de sus maestros en cada área.

Interpretación.

Según esta interpretación, al no tener un dominio de conocimientos en su área de trabajo conduce a que el proceso de interaprendizaje se limite a los contenidos que se encuentran plasmados en el texto de trabajo del alumno lo que no le es suficiente para lograr extrapolar su aprendizajes lo que produce como efecto estudiantes con poca capacidad de reflexión y toma de conciencia de la importancia de su presencia en esta sociedad.

CUADRO N° 4

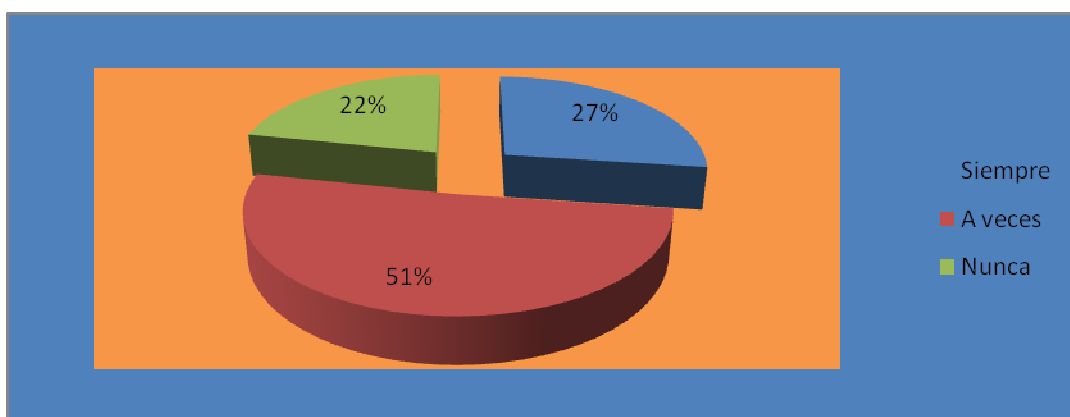
4. ¿Su maestro se desenvuelve a satisfacción dentro del aula de clase en el proceso de enseñanza aprendizaje?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	35	27%
A veces	66	51%
Nunca	28	22%
TOTAL	120	100%

Fuente, encuesta aplicada a los alumnos.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 4



Análisis.

Necesitamos un sistema de trabajo docente que provoque cambios sustanciales en el proceso educativo, que ayuden a pensar en su utilidad y al mismo tiempo en sus desempeños. 66 Alumnas que equivalen al 51% manifiestan que generalmente sus clases son monótonas y rutinarias, así como 28 alumnas que representan el 22%, expresan que jamás se realizan actividades diferentes de trabajo, en tanto que 35 alumnas que corresponden al 27%, se apegan a la idea de que si se recibe clases activas, lo que motiva sus trabajos y relación interpersonal.

Interpretación.

De ser así, al permanecer las alumnas siempre con la misma actitud de trabajo por la falta de motivación al tornarse sus clases rutinarias por la falta de variedad en los procesos las estudiantes no construyen sus conocimientos en función de sus necesidades, lo que permite que no desarrollen las destrezas necesarias para enfrentar la sociedad actual.

CUADRO N° 5

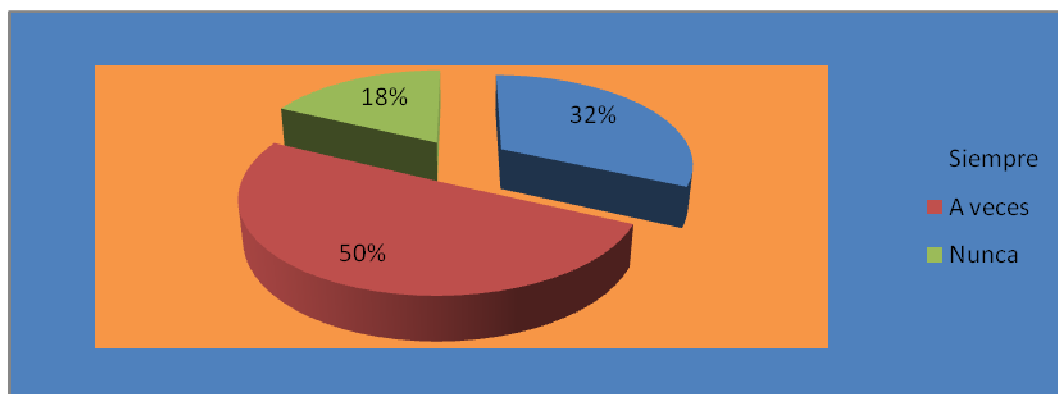
5. ¿Su maestro se preocupa que los alumnos propongan actividades de trabajo en el salón de clase?

ALTERNATIVAS	FECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	41	32%
A veces	65	50%
Nunca	23	18%
TOTAL	120	100%

Fuente, encuesta aplicada a los alumnos.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 5



Análisis.

De acuerdo al cuadro 5, observamos que 65 alumnas que corresponden al 50% aprecian la falta de participación de las estudiantes en la construcción de conocimientos, lo que no permite una socialización más profunda de los temas de aprendizaje. Otras 23 alumnas que equivalen al 18%, que no les permiten que propongan nuevas actividades de trabajo, y 41 alumnas que representan el 32% quienes si manifiestan que se les permiten que propongan formas de trabajo dentro del aula.

Interpretación.

De lo que se deduce que la pedagogía moderna, es un tema complejo en el cual hay que trabajar con mayor responsabilidad para comprenderla. Hay que partir del hecho cierto que la única pedagogía que nos han aplicado es la tradicional, viejo esquema que se contrapone al desarrollo de desempeños auténticos, hay una enorme diferencia: las pedagogías tradicionales no permite que se generen valores o se fortalezcan aquellos que se poseen

CUADRO N° 6

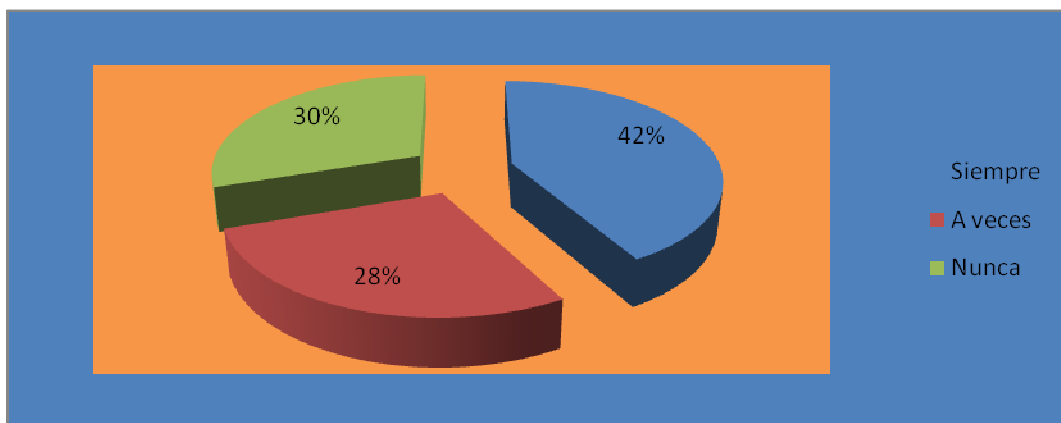
6. ¿Los aprendizajes alcanzados por usted su maestro lo aplica a la práctica?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	54	42%
A veces	36	28%
Nunca	39	30%
TOTAL	129	100%

Fuente, encuesta aplicada a los alumnos.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 6



Análisis.

Dada la observación del cuadro 6, las 39 alumnas que corresponde al 30% estiman que no se utilizan sus conocimientos en la producción de proyectos de vida por lo que sus conocimientos no son para la modernidad, y 36 alumnas que corresponde al 28% se expresan que esos conocimientos se los aplica en algo con su realidad y 45 alumnas que equivale al 42% están en acuerdo que si se enseña en función de sus necesidades.

Interpretación.

Por lo que, es necesario propiciar desde el aula de trabajo procesos de motividad e interacción entre investigación provenientes desde diferentes fuentes de conocimientos para formar proyectos de construcción como medios emergentes para la solución de problemas reales.

CUADRO N° 7

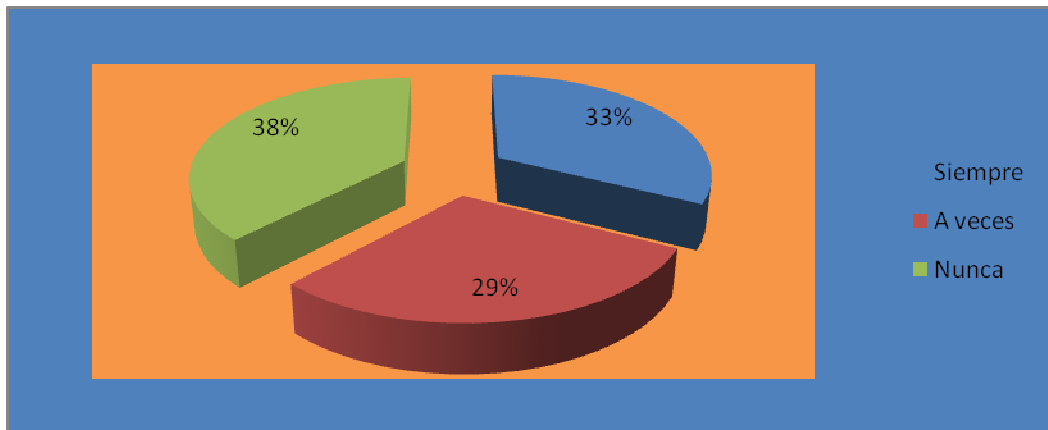
7. ¿Los maestros de la institución desarrollan nuevas técnicas de trabajo dentro del salón de clase, para que se motiven y adquieran aprendizajes?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	42	33%
A veces	38	29%
Nunca	49	38%
TOTAL	129	100%

Fuente, encuesta aplicada a los alumnos.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 7



Análisis.

Posiblemente falta conceptualizar los términos en relación al desempeño docente para entender bien a qué se refiere nuevas técnicas activas de trabajo dentro del salón de clases, así lo manifiestan las 49 alumnas que con el 38% creen que no se practica en clase técnicas activas para el conocimiento. No así que 42 alumnas que corresponden al 33% lo conceptualizan de manera diferente, debido a su apreciación y 38 alumnas que corresponden al 29% manifiestan que ocupan a veces nuevas técnicas de trabajo en el aula.

Interpretación

Algunas concepciones se manejan al arbitrio de la interpretación que le dan las personas y que no sienten la imperiosa necesidad de comparar con otras opiniones. Por lo que se requiere de un accionar urgente de la utilidad de activas formas de producir conocimientos.

CUADRO N° 8

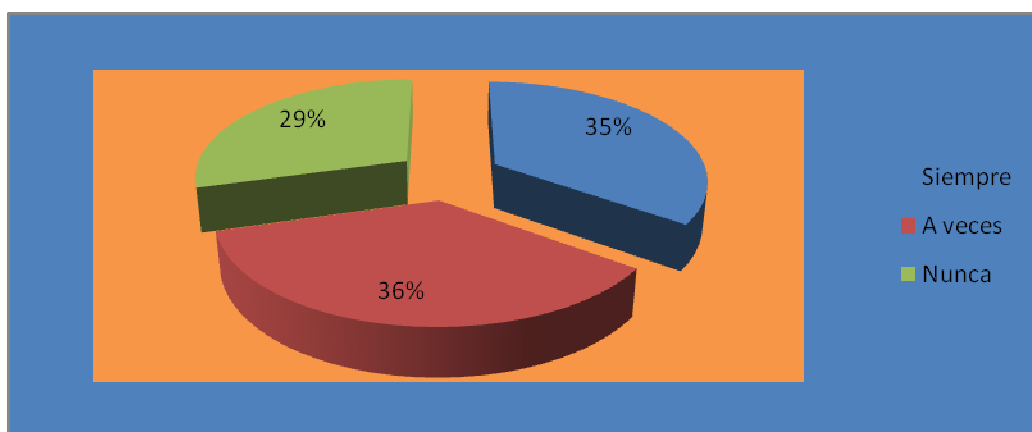
8. ¿El conocimiento que sus maestros, desarrollan en el proceso de enseñanza aprendizaje es el adecuado para su formación académica?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	45	35%
A veces	46	36%
Nunca	38	29%
TOTAL	129	100%

Fuente, encuesta aplicada a los alumnos.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 8



Análisis.

Según el cuadro 8, 84 alumnas que corresponden al 65% se manifiestan que no se utilizan estrategias de aprendizaje que ayuden a su formación académica acorde a la realidad planetaria donde prime la actividad de criticidad, mientras que 45 alumnas que equivalen al 35%, manifiestan que si se usan estrategias de criticidad en sus aprendizajes.

Interpretación.

Dada la interpretación, las áreas de integración son un buen ejemplo para la construcción de un pensamiento crítico común de integración desde la interculturalidad a partir de nuestras propias realidades y problemáticas por lo que compromiso de la institución proponer la construcción de proyectos intelectuales colaborativos.

CUADRO N° 9

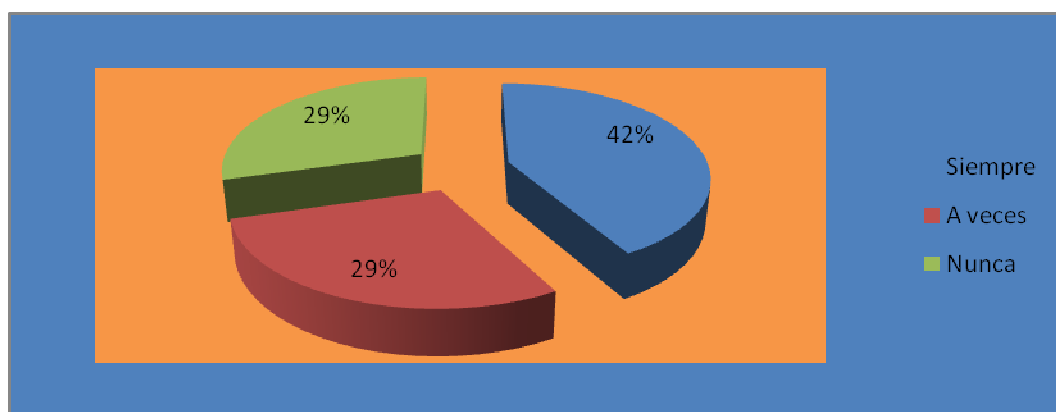
9. ¿Su profesor de aula utiliza estrategias modernas donde se incluya el diálogo, la confrontación de ideas?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	54	42%
A veces	37	29%
Nunca	38	29%
TOTAL	129	100%

Fuente, encuesta aplicada a los alumnos.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 9



Análisis.

De acuerdo al cuadro 9, 54 alumnas que corresponden al 42 % manifiesta que los contenidos recibidos en clase no se confrontan con la realidad y necesidades de las estudiantes lo que no les permite tener una visión amplia del tema, en tanto que 37 estudiantes que representan el 29% a veces se confrontan ideas.

Interpretación.

De ser así, se debe considerar la revisión de métodos y al mismo tiempo una reinención metodológica y pedagógica en general y en especial en el campo de la integración, pues no se puede construir un nuevo pensamiento y prácticas de integración sin una renovación metodológica acorde a la realidad y necesidad de las estudiantes.

CUADRO N° 10

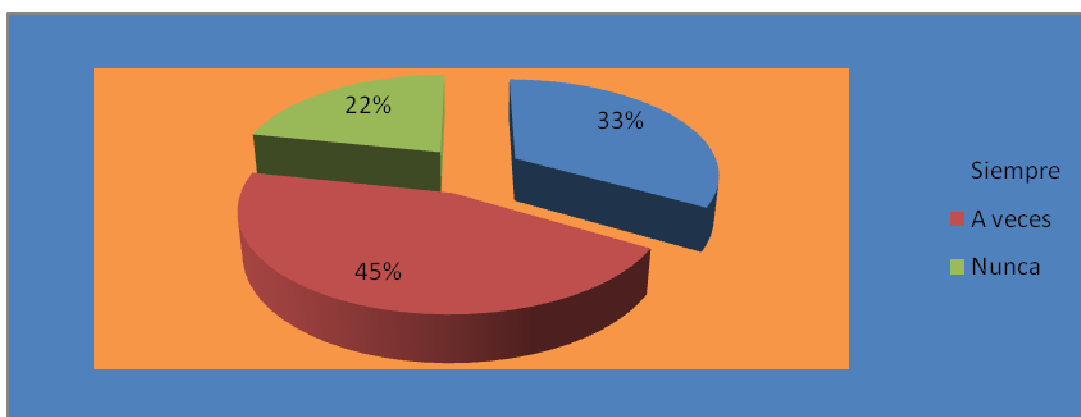
10. ¿Sus maestros son justos y ecuanímenes al momento de evaluar a usted y a sus compañeros?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	43	33%
A veces	58	45%
Nunca	28	22%
TOTAL	129	100%

Fuente, encuesta aplicada a los alumnos.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 10



Análisis.

Según el cuadro 10, 86 alumnas que equivalen al 67% que es un porcentaje alto estiman que la evaluación aplicada a las estudiantes no son justas y adecuadas lo que no ayuda a tener un mejor aprendizaje, en tanto que 43 alumnas que corresponden al 33% consideran que este modelo de evaluación si ayuda a mejorar el aprendizaje.

Interpretación.

Los esquemas mentales e institucionales deben irse abriendo espacio, y las instituciones educativas tiene el trabajo urgente de ir formando seres capaces de entender la problemática de un país en función de un pensamiento que reúna y respeta los criterios de los demás y los suyos propios. Por lo que el modelo de evaluación debe ajustarse a la pluridisciplinaridad de la más alta calidad.

CUADRO DE RESUMEN DE ESTUDIANTES

CUADRO N° 11

Pregunta	Criterios a favor	Criterios en contra
1	33	96
2	39	90
3	28	101
4	35	94
5	41	88
6	54	75
7	42	87
8	45	84
9	54	75
10	43	86
TOTAL	414	876

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO FINAL

Preguntadas las alumnas sobre el desempeño del docente dentro del aula de clase y como este sirve para orientación de los aprendizajes en la práctica didáctica de las diferentes áreas de estudio, estos se muestran muy críticos de la tarea docente y se manifiestan abiertos a que hayan cambios, ya que encuentran faltos de comprometimiento con su labor como docentes tornando aburridas las clases, si se continua con este sistema de trabajo la educación irá perdiendo su verdadero valor social que es el de producir para la vida. El 68 % del total de criterios son favorables a la renovación del accionar del docente dentro del proceso de enseñanza aprendizaje con la aplicación de un nuevo pensamiento y compromiso con la sociedad ecuatoriana guardando los principios del respeto, la ética y el amor planetario, porque en su aplicación teórica conceptual, impulsa la utilización de técnicas donde prime el desarrollo de los desempeños auténticos que dinamizan el interaprendizaje. Hay un 327% de criterios en contra, y son de las alumnas que no visualizan los beneficios de un trabajo de docentes con un alto nivel de perfeccionamiento y dominio de sus trabajos y comprometidos con la sociedad.

4.2. ENCUESTA A LOS MAESTROS DE SÉPTIMO AÑO DE BÁSICA

CUADRO N° 12

1. ¿Considera usted que la formación de los maestros incide sobre los aprendizajes de los alumnos?

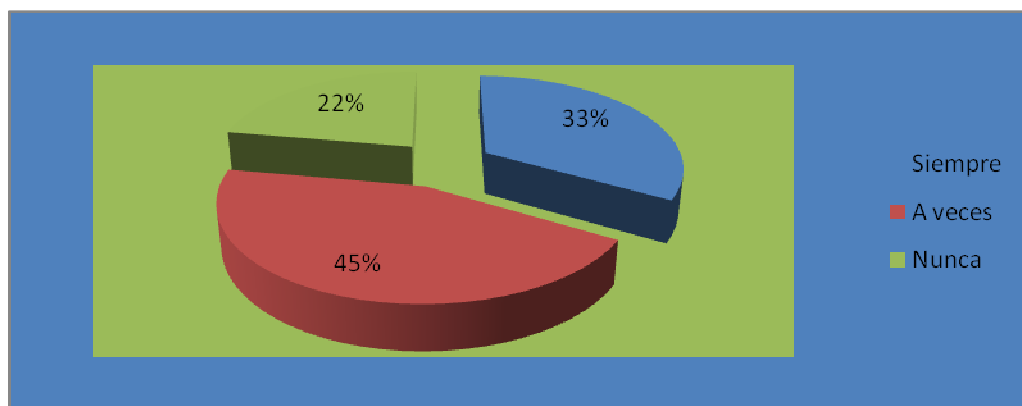
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	33%
A veces	4	45%
Nunca	2	22%
TOTAL	9	99,99

Fuente, encuesta aplicada a los maestros.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N°

11



Análisis.

Con el cuadro 12, de los 9 maestros encuestados 4 de ellos que equivalen al 44,44%, manifiesta que a veces incide la preparación del maestro en el aprendizaje del alumno, 2 docentes que corresponde al 22% dicen que afecta la preparación del docente y en tanto 3 docentes que representa el 33,33% dice si afectar en el estudiante el desempeño del docente.

Interpretación.

De ello se desprende que la sociedad del conocimiento es pluralista y multicultural en la medida que el conocimiento se comporta propicio al surgimiento del conocimiento heterogéneo y participativo que sepa valorar el saber autóctono y popular e integrar en vez de excluir, de ahí la importancia de la preparación del docente.

CUADRO N° 13

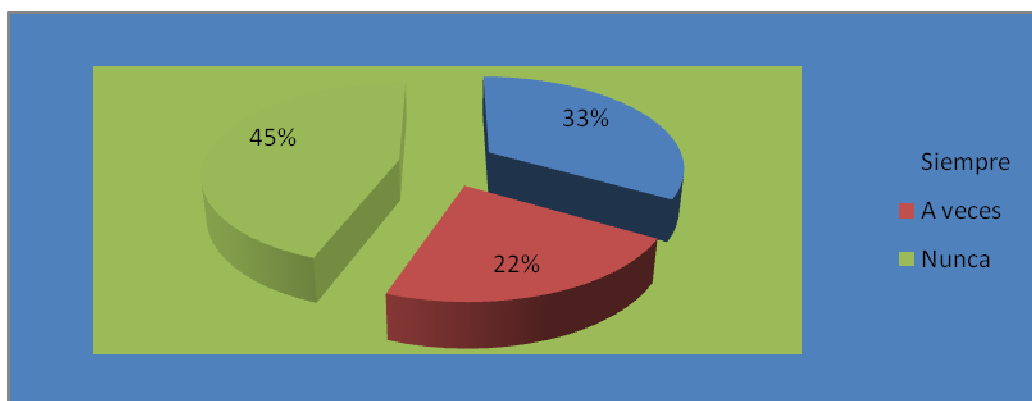
2. ¿Su desempeño como docente influye en el rendimiento escolar?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	33%
A veces	2	22%
Nunca	4	45%
TOTAL	9	100%

Fuente, encuesta aplicada a los maestros.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 12



Análisis.

Según el cuadro, 4 maestros que representan el 45% de ellos, expresan que no influye el desempeño del docente en la preparación académica de las alumnas, y 2 maestros que representan el 22% manifiesta influye a veces y 3 maestros que corresponde al 33% expresan que si influye el desempeño docente en el rendimiento de las alumnas.

Interpretación.

Es preciso tener conciencia que el camino más expedito para avanzar en la preparación académica de nuestras estudiantes es hoy las instituciones virtuales mantenida por equipos pluridisciplinarios e interinstitucionales de la más alta calidad razón por la cual el desempeño docente debe ser el óptimo.

CUADRO N° 14

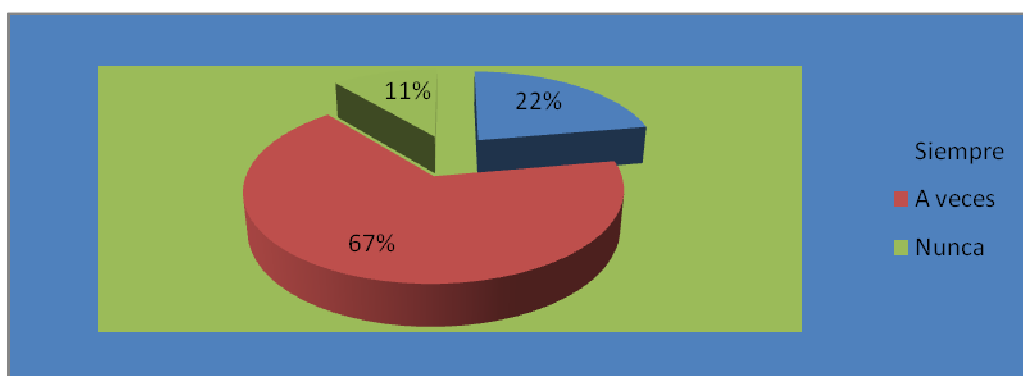
3. ¿Considera que la actualización, mejoramiento, capacitación del docente ayudará a mejorar la calidad de la educación?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	22%
A veces	6	67%
Nunca	1	11%
TOTAL	9	100%

Fuente, encuesta aplicada a los maestros.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 13



Análisis

En referencia al cuadro 14, Mientras que 6 docentes que equivalen al 67% , manifiestan que a veces ayudará la capacitación en el rendimiento escolar, 1 maestro que equivale al 11% de maestros no lo consideran, y 2 maestros que representa el 22% de docentes manifiesta que siempre influirá la preparación del docente en el rendimiento escolar de las alumnas

Interpretación.

De esto se desprende que, si estamos convencidos de que nuestro futuro planetario está en la integración, la educación debe comprometerse con ese destino, en una política de cooperación académica, las redes temáticas, multidisciplinarias y asociativas, esto quiere decir que el maestro debe siempre estar en constante renovación intelectual y de pensamiento.

CUADRO N° 15

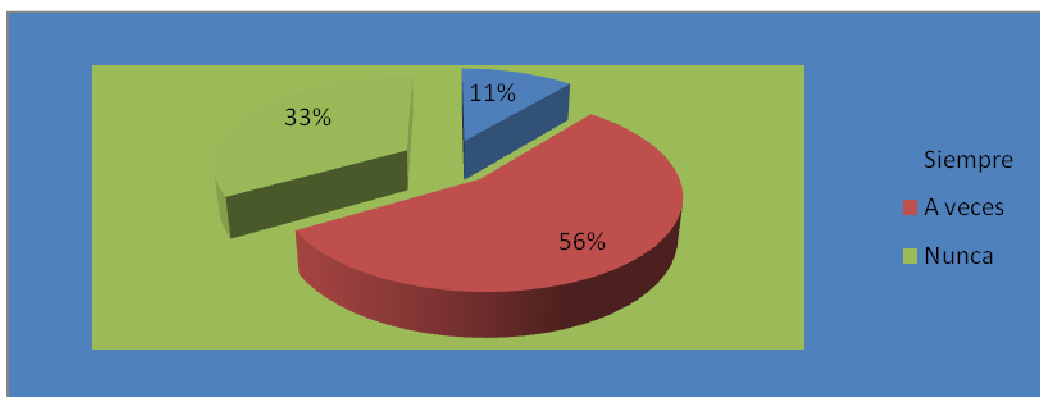
4. ¿El conocimiento que usted desarrolla en el proceso de enseñanza aprendizaje es el adecuado para la formación académica de sus estudiantes?

ALTERNATIVAS	FECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	11%
A veces	5	56%
Nunca	3	33%
TOTAL	9	100%

Fuente, encuesta aplicada a los maestros.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 14



Análisis.

Analizado el cuadro 15, 5 docentes que corresponden al 56% expresan que rara vez los conocimientos se relacionan a las necesidades de las estudiantes, 3 docentes que representan el 33% , expresan que no están acorde a las necesidades de las educandas, lo que conduce a un cambio de estructura curricular dentro de la institución.

Interpretación.

Por lo que debemos crear un espacio de educación común, el espacio ecuatoriano de conocimiento que reconozca la diversidad y pluriculturalidad de etnias de todas las regiones del país para que la educación, como la cultura, no sean tratadas desde la perspectiva comercial si en función de desarrollo social.

CUADRO N° 16

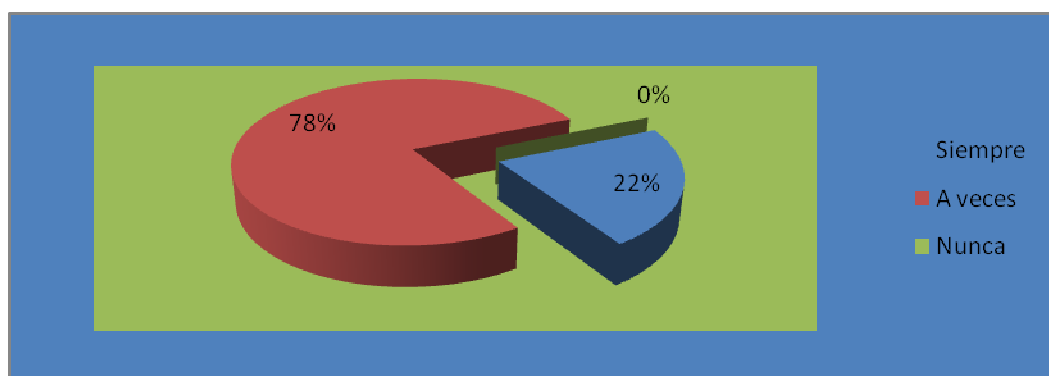
5. ¿Conoce, promueve y aplica diversas formas de evaluar los aprendizajes de sus estudiantes?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	22%
A veces	7	78%
Nunca	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente, encuesta aplicada a los maestros.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 15



Análisis.

Según el cuadro 16, el 7 maestros que representan al 78% maestros un porcentaje alto, expresan la importancia de utilizar técnicas de evaluación acorde al desarrollo de las destrezas de las estudiantes para el planteamiento de juicios de valor y 2 maestros que equivalen al 22% dicen usar los estándares adecuados para el planteamiento de preguntas en el proceso de evaluación dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Interpretación.

De ahí, la importancia de saber plantear evaluaciones es de vital categoría para una persona que tiene un pensamiento de mejoramiento y actualización, ya que de ello le podrá acercar a la realidad y a la verdadera intencionalidad del evaluado dentro sus aprendizajes.

CUADRO N° 17

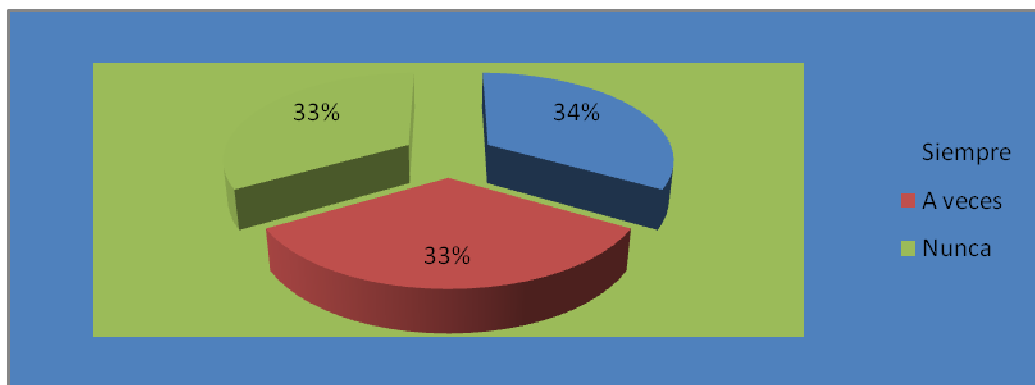
6. ¿Los conceptos teóricos se complementan con actividades de ejercitación, construcción de proyectos de vida?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	34%
A veces	3	33%
Nunca	3	33%
TOTAL	9	100%

Fuente, encuesta aplicada a los maestros.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 16



Análisis.

De acuerdo al cuadro 17, el 34% que representa a 3 maestros expresan la importancia de utilizar los conocimientos en la producción de bienes y el 33% que es 3 maestros dicen no se traducen los conocimientos a producción y el restante 33% dicen usar los conocimientos en contadas ocasiones para la producción de bienes dentro de la enseñanza aprendizaje.

Interpretación.

Por lo que, la educación tiene el compromiso fundamental con la democracia, en sociedades con grandes desigualdades como la nuestra por lo que debe constituirse en un laboratorio de producción de bienes de servicio de los conocimientos para que no se vuelva a producir grandes crisis y estancamientos económicos en las familias.

CUADRO N° 18

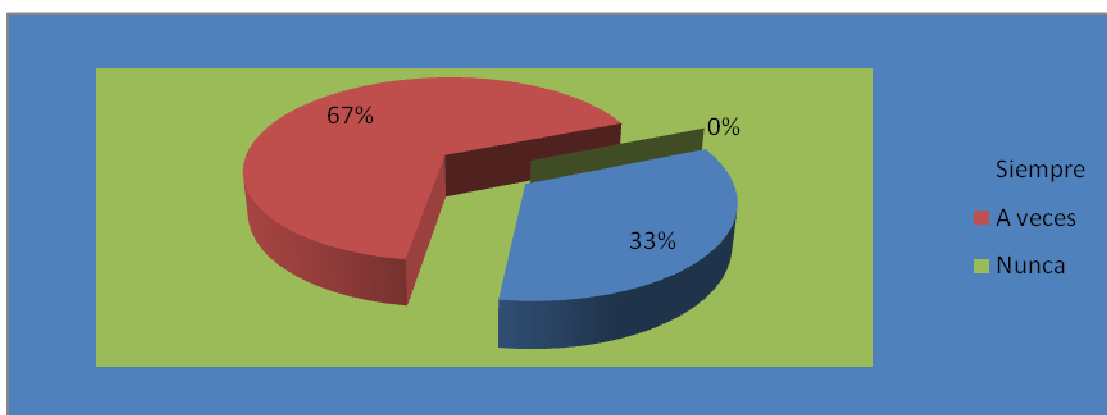
7. ¿Permite a sus estudiantes plantear posibles soluciones a los problemas cotidianos?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	33%
A veces	6	67%
Nunca	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente, encuesta aplicada a los maestros.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 17



Análisis.

Analizado el cuadro 18, 3 maestros que representan al 33% expresan la importancia de permitir el desarrollo de la creatividad y no convertirse en un imitador sino en productor y que permita la formación de proyectos productivos y 6 maestros que corresponden al 67% dicen no usar la creatividad en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Interpretación.

Por lo que el desarrollo de la creatividad es un aspecto de trascendental importancia en el proceso de la enseñanza aprendizaje, pues solo este factor podrá ayudar a la solución de los grandes problemas de la sociedad actual, que basa sus principios en lo material, descartando la parte humana de la población.

CUADRO N° 19

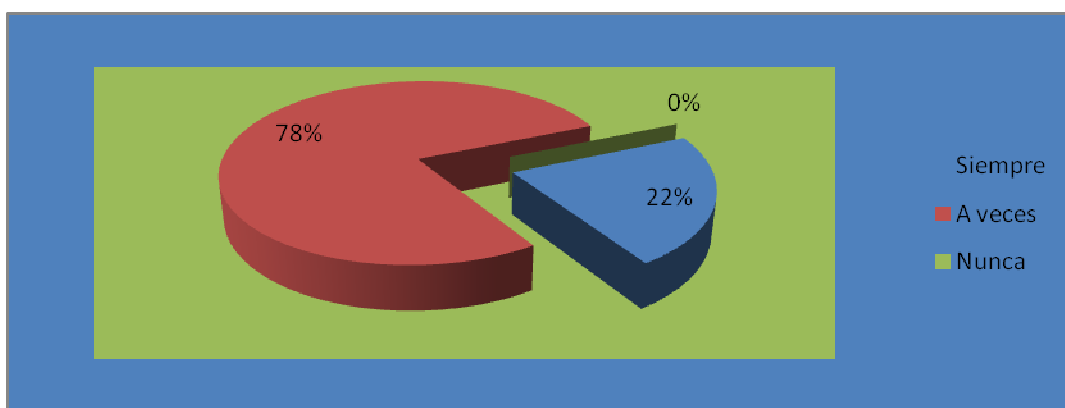
8. ¿Cree usted que una buena aplicación de estrategias de la didáctica mejora el proceso de aprendizaje?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	22%
A veces	7	78%
Nunca	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente, encuesta aplicada a los maestros.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 18



Análisis.

De acuerdo al cuadro 19, 7 docentes que representan al 78% con un pensamiento innovador y responsable expresan que la selección y el uso adecuado de las estrategias didácticas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje mejorará los aprendizajes de las alumnas y 2 docentes que representa el 22% se expresan en sentido contrario lo que preocupa por la magnitud que representa la didáctica en los aprendizajes.

Interpretación.

Por lo que es importante producir transformaciones en los modelos educativos para conjurar los bajos niveles de desempeño, el rezago y el tedio estudiantil; obliga a formarse como profesores capaces de utilizar un conjunto de modalidades didácticas presenciales o virtuales adecuadas a las heterogéneas necesidades estudiantiles.

CUADRO N° 20

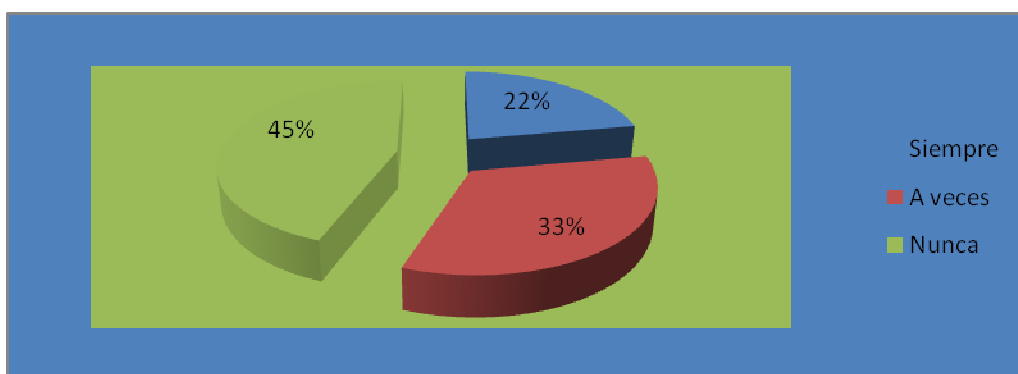
9. ¿Usa estrategias para el desarrollo del pensamiento en el proceso de enseñanza aprendizaje?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	22%
A veces	3	33%
Nunca	4	45%
TOTAL	9	100%

Fuente, encuesta aplicada a los maestros.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 19



Análisis.

Según el cuadro 20, el 22% que representa a 2 maestros expresan la importancia de utilizar estrategias para el desarrollo del pensamiento, pues de la calidad de pensamiento que tenga la alumna dependerá la calidad de sus aprendizajes mientras el 78% que representa a 7 maestros dicen no aplicar dentro del proceso de enseñanza aprendizaje estrategias que ayuden al desarrollo del pensamiento lo que debe ser preocupación de las autoridades del plantel.

Interpretación.

Las respuestas de la educación, a las demandas de la sociedad han de basarse en la capacidad reflexiva, rigurosa y crítica de la comunidad ecuatoriana, cuando defina sus finalidades y asuma sus compromisos la institución en la educación de sus docentes en la formación de un pensamiento libre de prejuicios y estereotipos avanzaremos en la consecución de los objetivos nacionales lo que implica un reto social.

CUADRO N° 21

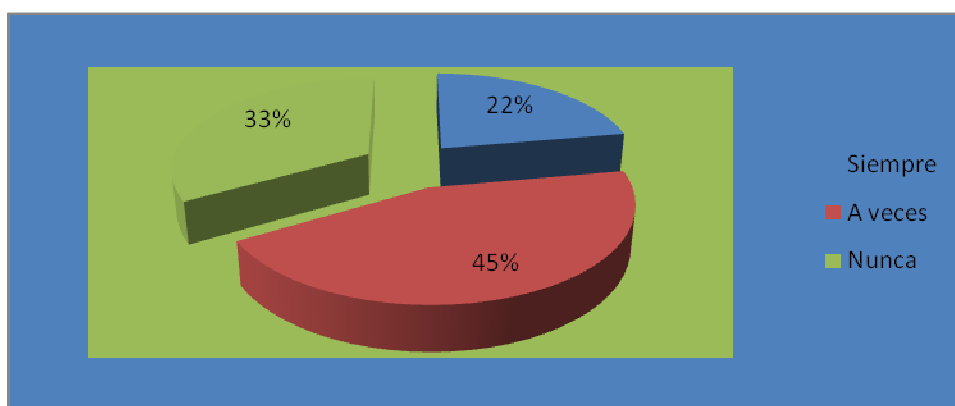
10. ¿Los conceptos teóricos se complementan con ejercicios de discusión, confrontación con otros textos?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	22%
A veces	4	45%
Nunca	3	33%
TOTAL	9	100%

Fuente, encuesta aplicada a los maestros.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

GRÁFICO N° 20



Análisis.

Analizado el cuadro 21, 7 docentes que representan al 78%, expresan la necesidad del uso de la confrontación del contenido con otros textos que ayuden a desarrollar el pensamiento constructivista crítico, lo que conduce a un cambio de estructura didáctica dentro de la institución. Mientras el 22% de docentes que son 2 de ellos dicen no ser necesaria la confrontación de los aprendizajes de las alumnos con otros textos para que ayuden a clarificar los aprendizajes.

Interpretación.

De acuerdo a esto, en nuestro país se necesita una educación que contribuya eficazmente a la convivencia democrática, a la tolerancia y a crear un espíritu de solidaridad y de cooperación que contribuyan a la identidad nacional de ello su aplicabilidad de los conocimientos a discusión y crítica con otros saberes poblacionales.

CUADRO DE RESUMEN DE DOCENTES

Pregunta	Criterios a favor	Criterios en contra
1	3	6
2	3	6
3	2	7
4	1	8
5	2	7
6	3	6
7	3	6
8	2	7
9	2	7
10	2	7
TOTAL	28	62

CUADRO N° 22. Resumen de docentes

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CUADRO FINAL

Una vez encuestados los docentes de séptimo año de la institución, sobre la importancia del desempeño del docente y su incidencia en el aprendizaje de las alumnas, ellos se manifiestan con una aceptación tácita del proyecto pues, desean que los maestros desarrollen un pensamiento transformador e innovador y se apeguen a los estándares de calidad en el proceso del interaprendizaje. El 69% del total de criterios se apegan a las bondades de la propuesta del desempeño docente dentro de la institución, ya que, esto permite mejorar la calidad de aprendizajes, pues esta depende de la calidad del accionar de los docentes. Hay un 31% de criterios en contra, y son de los maestros que no logran visualizar los beneficios de esta propuesta, orientada por un nuevo proyecto académico.

4.3. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Planteamiento de la hipótesis

4.3.1. Modelo lógico

Hi: El desempeño docente si incide en el rendimiento académico de las alumnas de los Séptimos Años de Educación Básica de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Ambato.

Ho: El desempeño docente no incide en el rendimiento académico de las alumnas de los Séptimos Años de Educación Básica de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Ambato.

4.3.2. Modelo matemático

$$H_0 = O = E$$

$$H_1 = O \neq E$$

4.3.3. Modelo estadístico.

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

- **Nivel de significación.**
- $\alpha = 5\% (0.05)$ 95 % de confianza
- $gl = (3-1) (5-1)$
- $gl = (2) (4)$
- $gl = 8$
- $X^2 = 15,51$

4.3.4. Zona de aceptación y rechazo.

Se acepta H_0 si: $X_t^2 \leq 15,51$

Preguntas Variables	E1 – P3	E2 – P4	E3 – P2	E6-P5	E5-P10	Total
Siempre	36	40	31	56	43	206
A veces	91	67	69	43	69	339
Nunca	11	31	38	39	26	145
Total	138	138	138	138	138	690

Cuadro N° 23. Frecuencia observada

Elaborado por: Guerrero Lorena

O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
36	41.2	-5.2	27.04	0.656310
91	67.8	23.2	538.24	7.938643
11	29	-18	324	11.172413
40	41.2	-1.2	1.44	0.0349514
67	67.8	-0.8	0.64	0.009439
31	29	2	4	0.137931
31	41.2	-10.2	104.04	2.525242
69	67.8	1.2	1.44	0.021238
38	29	9	81	2.793103
56	41.2	14.8	219.04	5.316504
43	67.8	-24.8	615.04	9.071386
39	29	10	100	3.448275
43	41.2	1.8	324	7.864077
69	67.8	1.2	1.44	0.021238
26	29	-3	9	0.310344
X²				51.459025

Cuadro N° 24.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena

4.4. Regla de decisión. Se rechaza la H_0 porque la X^2_t es 51,46 es mayor a 15.51 y cae en la zona de rechazo, por lo tanto se acepta la H_1 que dice: El desempeño docente si incide en el rendimiento académico de las alumnas de los Séptimos Años de Educación Básica de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos del cantón Ambato.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

- De las investigaciones realizadas a las alumnas y maestros del séptimo año de Educación Básica de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos del cantón Ambato, se deduce que en la institución no se ha diseñado un plan de mejoramiento institucional que permita elevar y mejorar el trabajo docente.
- La mayoría de los docentes de los Séptimos Años de Educación Básica aún siguen desarrollando la metodología tradicional, la misma que no ayuda a la formación, desarrollo y consolidación de verdaderos desempeños en nuestras estudiantes.
- La falta de continuidad en la capacitación actualización y mejoramiento profesional dentro de los docentes del Séptimo Año de Educación Básica de la institución ha determinado la desmotivación en las estudiantes en la producción de sus aprendizajes.
- Los docentes de los Séptimos Años de la institución no motivan la práctica de la crítica, el análisis, la confrontación del diálogo y el abandono de los prejuicios y estereotipos en la evaluación de sus alumnos, ya que es el único camino que conduce a la joven estudiante para cambiar su estilo de vida en el cumplimiento de su rol social.

- Rendir cuentas ante la comunidad del adecuado uso de los recursos con los que dispone la Unidad Educativa para el cumplimiento de los fines previstos en el plan institucional que responde a una necesidad nacional
- Hay necesidad de implementar un plan de mejora de desempeño docente para contribuir a la elaboración de un pensamiento integracionista que contribuya a dar respuestas lúcidas a necesidades urgentes del estudiantado.
- Las estudiantes encuestadas manifiestan haber adoptado una cierta apatía al trabajo intra-áulico pues los docentes de la institución han centrado sus trabajos en la repetición y la memorización de contenidos, descuidando el uso de instrumentos modernos que ayudan ostensiblemente en los aprendizajes tales como las TICS.
- La institución no dispone de una verdadera política en capacitación, actualización y mejoramiento profesional, que si nos es tomada por nuestras autoridades debe ser planteadas por los maestros que desean una transformación en el accionar de los docentes.
- La planificación, desarrollo y aplicación de un plan de mejoramiento del desempeño de los docentes de la institución se hace primordial, en estos momentos donde todas las instituciones deben rendir cuentas a la sociedad.

5.2. Recomendaciones.

- La actualización y perfeccionamiento docente forme parte de un proceso cíclico y permanente que proporciona bases confiables para la toma de decisiones y permite realizar una planificación de procesos y acciones relevantes para el mejoramiento de la calidad educativa de la institución.
- Proponer a los docentes estrategias de orientación, capacitación y mejoramiento pedagógico para el desarrollo del pensamiento en las estudiantes de la Unidad.
- Despertar en ls estudiantes ese deseo de exigencia académica para que de esta manera sean ellas quienes presionen a los docentes a mejorar y perfeccionar su desempeño dentro del aula de trabajo.
- El docente de este siglo debe motivar la crítica, el análisis, la confrontación del diálogo y el abandono de los prejuicios y estereotipos en la evaluación de sus alumnos, ya que es el único camino que conduce a la joven estudiante para cambiar su estilo de vida en el cumplimiento de su rol social.
- Debe fortalecer la capacidad de gestión de la unidad y conducir a una planificación sistemática de acciones de mejoramiento y a un seguimiento de las mismas con respecto al desempeño docente.
- Desarrollar en el docente la capacidad de autocriticarse, autovalorarse y de autocontrol, pues de la calidad del pensamiento del maestro depende la calidad de aprendizaje del estudiante.
- Iniciar la planeación, desarrollo, ejecución y seguimiento de plan de mejoramiento al desempeño docente que nos permita elevar el potencial docente con el que dispone la Unidad Educativa.

CAPÍTULO VI

6. Propuesta.

6.1. Datos informativos.

6.1.1. Título. “Diseño de un plan de mejora del desempeño docente para optimizar el proceso de aprendizaje y rendimiento académico de las niñas del séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Ambato.

6.1.2. Nombre de la institución: Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos.

6.1.3. Beneficiarios: Estudiantes y docentes.

6.1.4. Provincia: Tungurahua.

6.1.5. Catón: Ambato.

6.1.6. Parroquia: La Matriz.

6.1.7. Tiempo estimado para la ejecución: 6 meses.

6.1.8. Inicio y Fin: febrero 2012 / agosto 2012.

6.1.9. Responsable: Dra. Lorena Fernanda Guerrero Aguilar.

6.1.10. Costo: \$990.

6.2. Antecedentes de la propuesta.

Uno de los elementos de la visión de la UEEPFC es contar al final del proceso educativo con seres humanos de pensamiento libre, crítico y de alta calidad humana. Estudiantes que trasciendan la parte científica hacia los sentimientos humanos, respeto a la naturaleza con principios de una convivencia pasiva y de respeto. Solo una capacitación con orientación filosófica del compartir, humanista, ecológica y contextual dará respuesta a las distintas contingencias que diariamente surgen en el ejercicio educativo. El fin es que, el docente se transforme en un ser paradigmático de los modelos de vida que se acercan a los postulados del perfeccionamiento continuo, empoderado de responsabilidad social.

El profesor dentro de su rol social, es un agente de cambio, por lo que es necesario comprender que su tarea exclusiva no es la de transmitir información, sino efectuar un verdadero proceso de enseñanza que genere en cada uno de los estudiantes aprendizajes significativos y contextualizados para lograr mayor rendimiento académico, desempeños auténticos eficientes, propendiendo a una transformación generacional.

Nuestros estudiantes con sus características propias del milenio, se desarrollan en escenarios diferentes, por lo que obligan al docente a planear, crear y desarrollar ambientes de aprendizaje que les permitan a los estudiantes asumir nuevas responsabilidades dentro de un mundo en constante transformación dentro de lo social, cultural, económico y tecnológico.

Este cambio en el que se desarrolla la tarea educativa nos obliga a analizar el desempeño de los docentes, para valorar su impacto y establecer mejoras.

“Los profesores hacen la diferencia y sus características individuales son un factor que puede compensar las diferencias sociales y regionales. Existen factores que marcan esas diferencias y que poniendo especial interés en su mejoramiento se

puede elevar la Eficacia Docente y alcanzar mejores resultados académicos... el conjunto de factores que caracterizan a determinado tipo de profesores son los que establecen elementos diferenciales entre las escuelas” (GUTIÉRREZ, 2004)

6.3. Justificación.

En el marco del interés directivo por mantener la calidad en la educación, según nuestros principios magnánimos y la exhortación exigida por el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, por otro lado por el alto grado de confiabilidad de los padres de familia para encargarnos la formación integral de sus hijas, por las mismas expectativas de las estudiantes, por ciertos indicios que trascendía de la gestión docente a pesar de lo cual se detecta un determinado número de estudiantes que muestran dificultad para promoverse a los años superiores y para insertarse con facilidad en las diferentes instituciones, se ha realizado un diagnóstico para tener una lectura cabal del nivel de desempeño docente y el nivel de rendimiento de los estudiantes.

La investigación realizada en la UEEPFC confirma que los profesores del Séptimo Año de Educación Básica en su mayoría no muestran suficientes aptitudes docentes, en el uso de técnicas y métodos de enseñanza acordes al currículo nacional, se aprecia poca interacción de respeto, no se motiva a los alumnos para el Aprendizaje, mantiene un leve clima de organización, orden y disciplina en el aula, utilizando poca diversidad de estrategias e instrumentos de evaluación en el proceso de aprendizaje.

Partiendo de los resultados obtenidos en esta investigación, que brinda una visión clara y objetiva sobre el conjunto de factores claves en el desempeño de los profesores, se diseña un plan de mejoramiento del desempeño docente, que permite mejorar las prácticas de los maestros.

En todo proceso de reforma, de cambio ó de renovación en el campo educativo, los docentes desempeñan un papel protagónico considerándoles como los

promotores ó inhibidores de estos procesos de transformación, por lo tanto es necesario que adquieran una serie de competencias y conocimientos pertinentes, útiles y adecuados para su entorno.

Se requiere docentes en Educación General Básica que no ignoren el contexto social y el entorno situacional, que accedan al conocimiento y destrezas específicas que les permita tener una mejor performance en su quehacer didáctico.

El docente como parte activa del proceso de transformación educativa, requiere introducir la tecnología como medio de su trabajo docente, modificar los procesos de formación en las alumnas y las formas de organizar el trabajo, siendo creativo no sólo en la generación de ideas, sino también salir de las ideas obsoletas.

Es claro también que el docente debe manejar competencias transversales para que pueda orientar una formación integral; saliéndose de la puramente disciplinaria, es necesario un docente con cultura de continuo mejoramiento, donde la comunicación sea bidireccional, que sepa localizar la información, que maneje buenas relaciones interpersonales, capaz de tomar decisiones, con autoestima etc. Es decir, docentes con herramientas adecuadas para responder a las nuevas exigencias enfocadas ha:

- Mejorar su desempeño técnico profesional.
- Utilizar una metodología renovada enfocada al desarrollo de destrezas.
- Formar un perfil responsable dentro de lo sociocultural de los alumnos.

Estas falencias en el manejo metodológico, deben ser atendidas con prontitud para dar solución de manera urgente y oportuna, así lograr los niveles de excelencia que han caracterizado por décadas a la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos.

Dentro de los problemas más relevantes que se detectaron en el proceso de la investigación son los siguientes:

- Escasa aplicación de metodologías activas e interactivas que permitan el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.
- Evaluación del aprendizaje con estilo tradicional, no como estrategia del proceso de enseñanza aprendizaje que les permita mejorar sus desempeños.
- Ausencia de estrategias metodológicas que potencien el desarrollo del pensamiento como instrumento de mejora de los aprendizajes.
- Desconocimiento del empleo y manejo de la inteligencia emocional dentro del proceso educativo por parte del docente.

Por lo que la propuesta de mejoramiento del desempeño docente responde a la necesidad evidenciada por los resultados en la investigación diagnóstica y de campo efectuada en la UEEPFC en el período 2011-2012.

Así, la institución debe iniciar con un programa de capacitación sistemática y continua en los distintos aspectos puntualizados, como también sensibilización y motivación a la adquisición de los docentes títulos en el cuarto nivel.

Para lograr lo anterior es necesario establecer un plan de formación y/o capacitación continua y permanente que tenga en cuenta los siguientes aspectos:

- Una actualización en conocimientos tecnológicos relacionados con los conocimientos más innovadores que se hayan establecido.
- Posibilitar al docente la adquisición de experiencias (técnicas y métodos de trabajo) en entornos reales de trabajo y pueda así ser transferido al alumnado.
- Facilitar las formas de obtener una amplia documentación técnica que pueda ser utilizada como material de apoyo didáctico.

En la actualidad las instituciones educativas deben mantener mecanismos permanentes para asegurar la calidad de la enseñanza. Cada día son mayores las exigencias sociales para que las escuelas se transformen en agentes sociales para responder a los cambios e innovaciones.

En este sentido, un plan de mejora se justifica para que las instituciones, y particularmente la nuestra, sea responsable de impulsar y desarrollar políticas de calidad y mecanismos de mejora continua.

6.4. Objetivos.

6.4.1. General.

Desarrollar un plan de capacitación al personal docente de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos en los diferentes ámbitos de metodología, a fin de mejorar su desempeño dentro del proceso educativo y de esta manera elevar el nivel de aprendizaje de sus estudiantes en el período 2013- 2016.

6.4.2. Específico.

- Fortalecer la profesión docente, dotándolo de herramientas que le permiten cualificarse en las áreas pertinentes y realizar una mejor labor frente a sus alumnos
- Redefinir los programas de formación de profesores de modo que estas conduzcan a un adecuado manejo de los conocimientos docentes y las destrezas requeridas para organizar el aprendizaje de sus estudiantes.
- Preparar a los docentes en el uso de métodos pedagógicos activos, vinculando los contenidos curriculares con la experiencia de vida y los verdaderos intereses de las estudiantes.
- Promover la obtención de título de cuarto nivel en todos los docentes que conforman la Educación General Básica de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos.

6.5. Análisis de factibilidad

Es una propuesta factible por cuanto existen recursos económicos y técnicos para realizar el diseño de actividades educativas donde se desarrolle un plan de mejoras

para alcanzar un desempeño docente más eficiente del profesorado del Séptimo Año de Educación General Básica de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos, estas actividades contribuirán a desarrollar aprendizajes significativos por medio de la intervención del desempeño de los docentes, esto será un apoyo incondicional para implementar nuevas formas de enseñanza y aprendizaje.

FACTIBILIDAD ECONÓMICA

Para la realización y aplicación de la propuesta se cuenta con los recursos: Humanos y los económicos que demanden su ejecución serán gestionados por la investigadora. Esto permitirá asimilar con facilidad las técnicas que requiere un plan de mejoras al desempeño docente, para obtener mejores resultados en el rendimiento académico escolar

6.6. Fundamentación.

6.6.1. Plan de mejoras.

Un plan de mejora es un conjunto de medidas de cambio que se toman en una organización para optimar su rendimiento, el rendimiento educativo en nuestro caso. Pueden ser de muchos tipos: organizativas, curriculares, didácticas etc.

En nuestro caso el plan tiene como objetivo la incorporación del enfoque por destrezas con criterio de desempeño al currículo escolar, por un lado, y por otro el desarrollo de la cultura de la evaluación y la mejora continua, con el fin de elevar el nivel de eficacia y de excelencia en el centro educativo.

Las medidas de perfeccionamiento son en esencia sistemáticas, no improvisadas ni aleatorias. Planificadas cuidadosamente, para llevarse a la práctica y constatar sus efectos. El plan de mejora del desempeño docente debe redundar en una mejora del nivel de aprendizaje de las alumnas.

Al interior de la institución se pueden organizar grupos de mejoramiento o círculos de investigación de calidad , estrategia cuya finalidad es desarrollar actividades de capacitación y/o actualización que provocará el mejoramiento del desempeño docente y obviamente elevará la calidad educativa en sus alumnas, es evidente que trabajar juntos conduce a una mejor enseñanza, a mejores relaciones interprofesionales de los docentes, a una satisfacción profesional, a una mejor estimulación y actitud de las estudiantes.

Esto permite también que los docentes tengan la oportunidad de:

- Trabajar cooperativamente.
- Intercambiar experiencias entre pares.
- Satisfacer inquietudes técnico- pedagógicas que se presenten.
- Autoevaluar permanentemente el desarrollo de sus programas.
- Fomentar la producción de material de apoyo.
- Armonizar temas.
- Dar soluciones concretas a problemas académicos.
- Adoptar y planificar nuevos métodos de enseñanza.

6.6.2. La mejora: un proyecto a corto, medio y largo plazo.

La mejora del desempeño docente no se alcanza mediante acciones puntuales de un curso; requiere de un plan a medio y largo plazo que garanticen la continuidad y la coherencia del trabajo planificado en varios eventos de actualización y fortalecimiento técnico didáctico. Todo ello bajo una visión de futuro que se concrete en un plan estratégico de la UEEPFC que permitirá acrecentar los beneficios educativos.

Por lo que el plan de mejora se enmarca en un espacio temporal más amplio, esto no es realizar actividades sin objetivos definidos y plazos concretos de ejecución.

6.6.3. Prioridades a la hora de incluir medidas en los planes

La Ley Orgánica de Educación establece dos elementos obligatorios en cuanto a los planes de mejora: de una parte, que se incorporen las competencias básicas a los currículos y, de otra, que la evaluación diagnóstica se adopte como un elemento que permite conocer mejor la realidad del alumnado, del centro y del sistema educativo y a partir de ahí poder establecer planes de mejora. Por otro lado, las diferentes evaluaciones han revelado que el sistema educativo debe mejorar sus niveles de equidad y de excelencia.

De acuerdo con lo anterior y respetando el principio de autonomía, se plantea el plan de mejora para la UEEPFC.

6.6.4. Lineamientos para establecer un modelo de formación permanente en la institución.

6.6.4.1. Concepto de modelo de formación.

A lo largo del tiempo y principalmente en el actual se evidencia la necesidad de que en las instituciones educativas, responsables de la formación académica de la juventud del país planifiquen organicen y articulen verdaderos proyectos y programas de mejoramiento profesional docente guiados por un plan formativo.

En algunos casos los docentes se dejan impresionar por modas y procedimientos de enseñanza aprendizaje improvisados que aparentemente son llamativos que llevan al fracaso, frustración y desesperación del alumnado.

Concibo el **Modelo** de Formación Permanente del Profesorado (FPP) como una herramienta que reúne de manera ordenada el conjunto de principios y criterios que han de orientar la toma de decisiones que involucran los programas de capacitación en función del cumplimiento de los objetivos institucionales y el requerimiento del Ministerio de Educación en alcanzar una educación de calidad.

El modelo de FPP más que ser un instrumento rígido, es una estructura de orientación de continua elaboración y reelaboración capaz de que reúna las verdaderas debilidades del docente del plantel mediante un proceso de reflexión y análisis, para alcanzar procesos con coherencia.

El presente modelo se agrupa en un conjunto de sistemas que a saber son los siguientes:

- Sistema de organización.
- Sistema de orientación.
- Sistema de evaluación.
- Sistema de intervención.

6.6.4.2. El sistema de organización de la formación.

Se concibe eligiendo las más convenientes de las opciones de, entre otros, los pares de opciones antitéticas, siguientes:

- **El sistema de orientación de la formación.**

Fundamento que se debe ser planteado con el propósito de guiar el programa de FPP. Se formula de la elección de entre los pares de opciones antitéticas como:

- Imitación - Producción
- Sometimiento - Proyección
- Estaticidad - Transformación
- Exigencia - Morigeración
- Suposición - Experiencia
- Prescripción - Construcción

La orientación de la formación tomará direcciones diferentes según el predominio que se atribuya a uno u otro de los polos de cada uno de los pares anteriores. La finalidad y el sentido de los programas de FPP estarán determinados por la combinación de las elecciones que se efectúen y el énfasis que se ponga en ellas.

El sistema de orientación de la formación estará determinado también por los pertinentes procesos de diagnóstico y por la opción que se tome en relación con determinados valores.

- **El sistema de evaluación.**

Está constituido por el dispositivo de prácticas conducentes a obtener sistemáticamente información del diseño, la implementación y los resultados de los programas de FPP, con el objeto de analizarla e inferir conclusiones que permitan guiar de forma pertinente los procesos de toma de decisiones. Alude a la finalidad, los momentos, los agentes, los métodos, las fuentes, los instrumentos y a los procesos de metaevaluación.

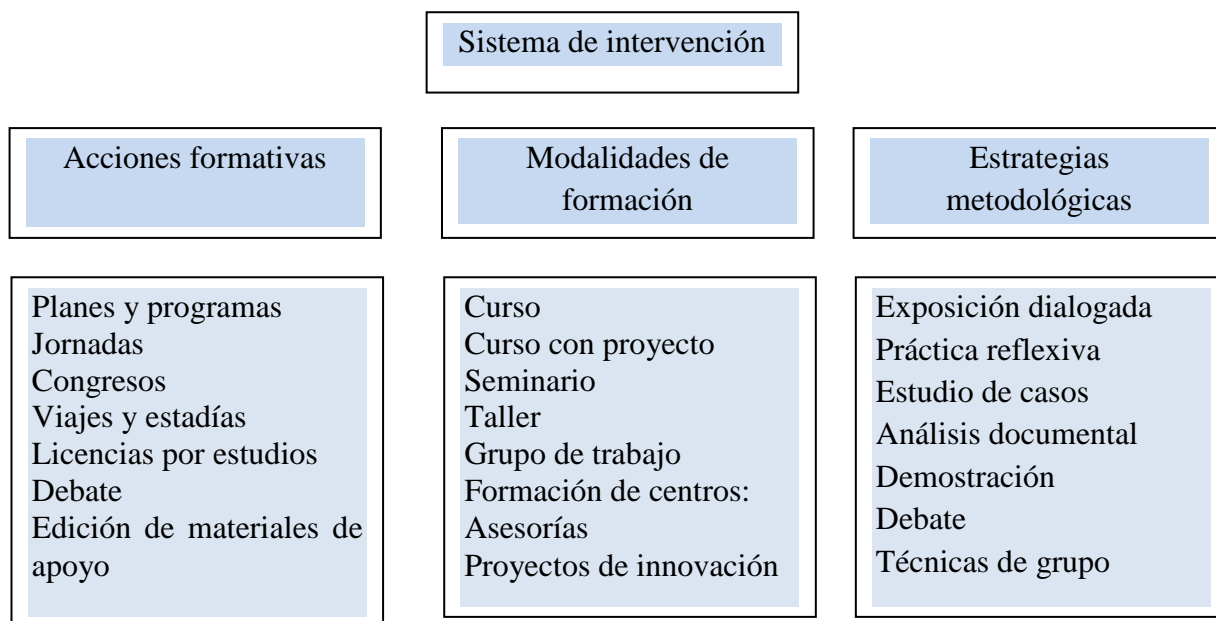
- **El sistema de organización de la formación.**

Se concibe eligiendo las más convenientes de las opciones de, entre otros, los pares de opciones antitéticas, siguientes:

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| • Concentración | Desconcentración |
| • Inflexibilidad | Flexibilidad |
| • Heteronimía | Autonomía |
| • Desatención | Participación |
| • Regulación | Extravagante |
| • Necesidades normativas | Necesidades sentidas |
| • Desconfianza | Confianza |

- **El sistema de intervención**

Se configura considerando y articulando de manera pertinente las acciones formativas, las modalidades de formación y las estrategias metodológicas. El cuadro siguiente reúne algunos ejemplos de unas y otras.



Cuadro N° 1. Sistema de intervención.

Elaborado por: Guerrero Lorena

www.campus-oei.org/bancoseyt/wilches.PDF

6.6.5. Hacia estándares comunes en la formación permanente del profesorado.

6.6.5.1. Estándares de calidad educativa.

Qué entendemos por calidad educativa. La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

6.6.5.2. Qué son los estándares de calidad.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. Cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

6.6.5.3. Tipos de estándares que desarrolla el Ministerio de Educación.

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

6.6.5.4. Estándares de aprendizaje.

Los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros que deberían alcanzar los estudiantes ecuatorianos, y se refieren a los conocimientos, habilidades y actitudes que deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Cómo se organizan los estándares de aprendizaje.

Los estándares se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular.

Los niveles de progresión están organizados de la siguiente manera:

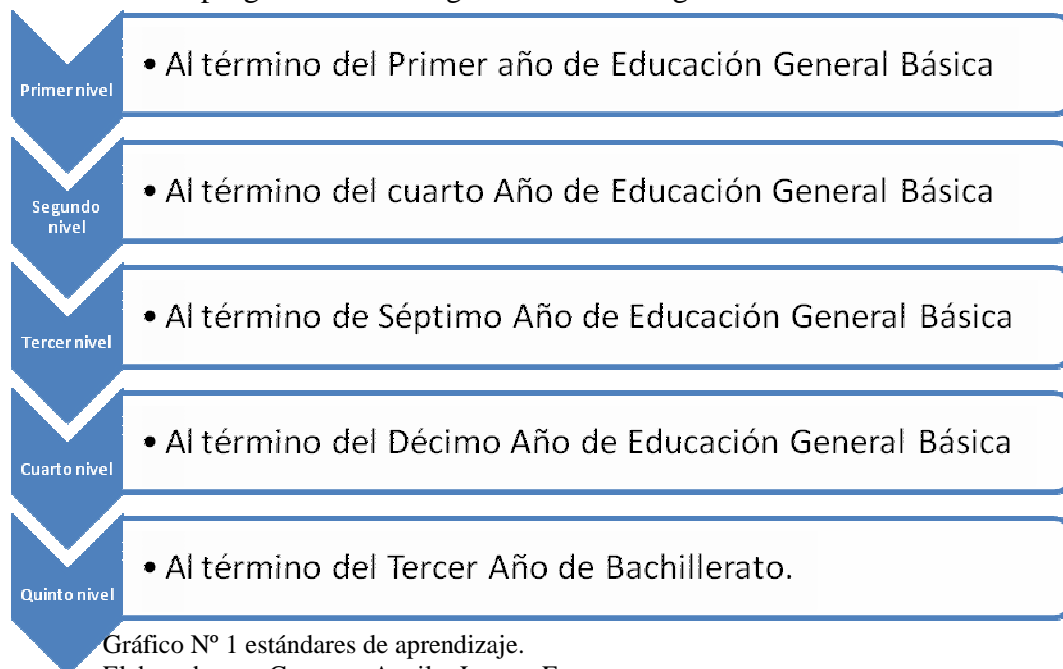


Gráfico N° 1 estándares de aprendizaje.
Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

6.6.5.5. Estándares de desempeño profesional.

¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Actualmente se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

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

6.6.5.6. Para qué sirven los estándares de calidad educativa

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la labor de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora de la calidad del sistema educativo. Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son:

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad
- Proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan:
 - Determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa;
 - Realizar procesos de autoevaluación;
 - Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento fundamentados en los resultados de la evaluación y la autoevaluación.

- Proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan:
 - Diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo;
 - Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación;
 - Crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones;
 - Realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos;
 - Mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías;
 - Informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo. www.educacion.gob.ec/

6.6.6. Elementos de un plan de mejora.

Un plan de mejora se plantea en función de Objetivos, comprender acciones, designar responsables de las acciones, disponer de recursos para su cumplimiento, disponer de procedimientos o métodos de trabajo, plantear un cronograma y proveer de un sistema de comprobación de todo lo planeado, es decir disponer de indicadores.

Objetivos: Todo aquello que se desea alcanzar en un tiempo determinado. Suelen expresarse mediante un verbo en infinitivo. ISO 9001:2000 demanda, además, que los objetivos establecidos sean medibles.

Actuaciones: acciones concretas que deben realizarse para alcanzar el objetivo. Cada objetivo puede concretarse en una o más actuaciones. Por ejemplo, si el objetivo es desarrollar en todas las áreas la competencia de “Aprender a aprender”, habrá que disponer algún tipo de actividad para ese fin.

Responsable: persona que se le encomienda la tarea de diseñar las actuaciones, ocuparse de su seguimiento, vigilar el cumplimiento de los plazos, etc.

Recursos: medios que se disponen para desarrollar una actuación. Puede tratarse de documentación, normativas, bibliografía, esquemas de trabajo, etc.

Procedimiento de trabajo: Es la manera en que se va a desarrollar la actuación prevista. Debe especificar, por ejemplo, en qué momentos se va a realizar esta actuación, qué metodología de trabajo se va a seguir (trabajo individual, puesta en común, uso del correo electrónico...), etc.

Calendario: precisa cuánto tiempo se va a dedicar a cada actuación o a cada fase de ella. Puede incluir también momentos de seguimiento de las actuaciones.

Indicadores: Son medios para comprobar de forma objetiva si nos acercamos al objetivo previsto y si las actuaciones se han desarrollado según lo previsto. Hay indicadores de diferente tipo. Unos se refieren a cosas muy concretas como, por ejemplo, entregar en plazo un documento con propuestas concretas.

Otros se expresan mediante un índice, por ejemplo, porcentaje de ejercicios de evaluación que incluyen alguna pregunta de aplicación de lo aprendido. Todos estos ejemplos tienen en común que la forma de expresar los indicadores debe permitir constatar y comprobar su cumplimiento.

En la siguiente rejilla se pueden ver todos estos elementos del plan de mejora:

Objetivos	Actuaciones	Responsable	Recursos	Procedimiento de trabajo	Calendario	Indicadores

Cuadro N° 2. Rejilla del plan de mejora.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

6.6.6.1. Establecer objetivos.

En primer lugar, es necesario establecer qué pretende la FPP, es decir, cuáles son sus propósitos. Los objetivos deben expresarse con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación cuantitativa y ser susceptibles de alcanzarse; son las guías del estudio y hay que tenerlos presente durante todo su desarrollo. Evidentemente, los objetivos que se especifiquen requieren ser congruentes entre sí. (Hernández, 2006). El objetivo debe ser:

- Ambicioso
- Sugerente
- Relevante
- Específico
- Alcanzable
- Medible
- Con un plazo fijado

Un ejemplo relevante de objetivo puede ser: En todas las materias de séptimo año, en los exámenes y controles del segundo quimestre se incluirá alguna pregunta que evalúe la aplicación de lo aprendido.

6.6.6.2. Diseñar actuaciones relevantes.

Este es el elemento clave de un plan de mejora: qué hacer para alcanzar los objetivos. Cierta mentalidad activista y la falta de tiempo que dedicar a la necesaria reflexión que toda actuación rigurosa requiere han llevado en algunos casos a pensar que lo importante es hacer. Pero antes de actuar debe haber cierta seguridad de que las actuaciones redunden claramente en una mejora de la calidad del centro.

6.6.6.3. Redactar indicadores.

Un plan de mejora sin indicadores es un plan a la deriva, ya que solo unos

indicadores bien definidos permiten comprobar si se han alcanzado los objetivos.

Para ser efectivos, los indicadores tienen que ser:

- Precisos y unívocos, no ambiguos
- Relevantes
- Fácilmente comprensibles
- Estables a lo largo del tiempo
- Mensurables
- Que incidan sobre lo esencial
- Que sea fácil recoger información sobre los mismos.

% de controles y exámenes que incluyen algún ejercicio de aplicación de lo aprendido a un contexto de la vida real.

<http://www.planesdemejoramiento.cl/#>

6.6.7. Orientaciones para la elaboración de FPP.

6.6.7.1. Criterios para la organización y planificación del proceso.

En el marco del mejoramiento y perfeccionamiento profesional, los establecimientos educativos deben planificar cada una de las etapas que incluye el proceso de elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo. Esto orientará a toda la comunidad educativa en el cumplimiento de los compromisos, otorgando una visión integral de todo el proceso.

Es importante que antes de iniciar el proceso, el responsable y la escuela estudien con detención la Ley Orgánica de Educación Intercultural, su reglamento y las orientaciones entregadas por el Ministerio de Educación.

El proceso de elaboración del Plan, con sus distintas etapas, es recomendable que se exprese en un cronograma; lo que permitirá tener una visión de conjunto de los tiempos y recursos para la planificación. Debiendo tener en cuenta, al menos las siguientes etapas.

a) Organización inicial.

La planificación de esta etapa, incluye acciones como:

- Acuerdo de procedimientos y actividades entre las y los responsables, directores y equipos directivos.
- Identificación y selección del apoyo o asesoría que se requiere para el Diagnóstico y la elaboración de FPP.
- Definición y selección del equipo que conducirá el proceso de FPP, con el liderazgo del director.
- Definición de los plazos para las principales etapas del ciclo de mejoramiento.
- Difusión y comunicación del proceso de mejora.

b) Diagnóstico.

Las actividades que aportan al desarrollo de esta etapa son:

- Organización de los docentes para un buen análisis de los resultados.
- Definición de procedimientos metodológicos, tiempos, instrumentos y apoyos que se utilizarán para las evaluaciones de destreza y comprensión lectora.
- Verificación de la existencia de un Diagnóstico Institucional realizado en otras instancias, que pudiese ser utilizado.
- Desarrollo del Diagnóstico: levantamiento de información y análisis e interpretación de ella.

c) Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo.

Esta etapa incluye acciones como las siguientes:

- Generación de instancias de participación de toda la comunidad educativa, para el levantamiento de propuestas de mejoramiento del desempeño docente.
- Establecimiento de espacios de trabajo con los docentes para el análisis y la definición de las metas de aprendizaje y las acciones orientadas a mejorarlas.
- Análisis conjunto entre el responsable, los directivos y docentes de las necesidades de Asistencia Técnica Especializada, en las áreas que se proponen mejorar.

- Análisis de los recursos disponibles en la escuela y los apoyos necesarios para llevar adelante las acciones a incorporar en el FPP.
- Creación de instancias de retroalimentación, por parte de toda la comunidad escolar, a medida que avanza la elaboración de FPP.
- Análisis de las posibilidades de actuar en red y de aprovechar sinergias de recursos entre distintas escuelas.
- Establecimiento de los modos de monitorear y evaluar el cumplimiento del Plan.
- Definición de los plazos para cerrar esta etapa.

d) Presentación al directivo del plantel.

Para la presentación de FPP al director institucional, los responsables y los colaboradores deberán considerar las siguientes actividades:

- Informarse de los criterios de aprobación del Plan de Mejoramiento docente y revisar la versión final a partir de los mismos.
- Presentación de versión definitiva del Plan a toda la comunidad educativa, el Consejo Escolar y al responsable para últimas observaciones.
- Acuerdo y validación de FPP, por parte de la comunidad escolar y el responsable.
- Presentación por parte del responsable de FPP al director del plantel, teniendo en cuenta que deberá ser aprobado si su escuela es emergente.

6.6.7.2. Participación y compromiso de los actores.

La LOEI busca establecer en las escuelas un clima institucional de compromiso de toda la comunidad escolar en torno al mejoramiento de los resultados educativos, especialmente de los estudiantes identificados como prioritarios.

Las escuelas y los responsables, tienen la misión de definir los mecanismos específicos que utilizarán para desarrollar el proceso de mejoramiento docente. La tarea de los establecimientos educativos consiste en aprovechar su experiencia

previa y los apoyos con que cuenta, para determinar un plan de acción a lo largo todo el proceso.

La modalidad de colaboración depende de la cultura institucional y del Proyecto de cada establecimiento. Lo importante es precisar las formas de participación que se utilizarán para integrar y promover el compromiso.

6.6.8. Participación de los actores.

Responsable.

Las responsabilidades detalladas en la Ley y las orientaciones señaladas son claves, enriquecen su rol, no sólo como administrador de los recursos sino como responsable del proceso de mejoramiento y de los resultados educativos de los establecimientos educacionales a su cargo.

Director o directora y equipo directivo. Son las y los responsables directos de la conducción del establecimiento.

- Lideran y conducen la reflexión que origina la actualización del diagnóstico y la elaboración de FPP.
- Incentivar a todos los integrantes de la comunidad educativa a participar en los procesos de FPP.
- Organizar a la comunidad escolar, distribuyendo las responsabilidades en los distintos momentos del proceso.
- Comunican a todos los integrantes de la comunidad escolar los contenidos de FPP y la responsabilidad que cada cual asumirá.
- Comprometer la participación del responsable en todo el proceso de mejoramiento y en cada una de sus etapas o fases.
- Seleccionar, junto al o la sostenedora, los apoyos y asesorías que se requerirán durante la implementación de FPP.
- Monitorear la correcta ejecución de las actividades planificadas.
- Exponer los avances referidos al Plan de Mejora.

Docentes. Son los profesionales responsables de desarrollar el proceso de enseñanza al interior de la sala de clases, en contacto directo con las estudiantes.

- Reflexionar en su quehacer pedagógico y competencias profesionales.
- Contribuir con información al diagnóstico y a FPP.
- Aportar con alternativas específicas al Plan de Mejoramiento Docente.
- Participar en la ejecución de los procesos que deben realizarse al interior de sus propias aulas.
- Evaluar, en forma sistemática, las estrategias desarrolladas previamente para apoyar a las estudiantes con mayores dificultades.
- Exponer sus opiniones, respecto a FPP, mediante su representante en el Consejo Escolar.

Asistente de la educación.

Son los auxiliares, administrativos y profesionales no docentes. Se relacionan en forma permanente con las y los estudiantes, las madres, padres, apoderados y toda la comunidad educativa. Son claves en la creación del clima de convivencia y de aprendizaje.

- Están informados de la suscripción del Convenio.
- Participan, desde su especificidad, en los aspectos del Diagnóstico que les atañen.
- Aportan sugerencias sobre estrategias en áreas de mejoramiento que les competen.

Estudiantes. Son las principales protagonistas de su aprendizaje, pero muchas veces son ignorados en los procesos de planificación institucional. Tienen una mirada bastante desarrollada de su proceso educativo y de los aportes del establecimiento.

- Ser consultados sobre los apoyos, materiales y condiciones que requieren de los profesores, apoderados y del establecimiento para mejorar sus hábitos de estudio y su desempeño escolar, como parte de las actividades curriculares.

- Establecer contratos simples de compromiso en relación a sus tareas escolares y su participación en acciones educativas diseñadas en FPP.
- Exponer sus opiniones en el Consejo Escolar, a través del Presidente del Gobierno estudiantil. http://www.planesdemejoramiento.cl/m_plan.asp

6.7. Fases de capacitación para la formación docente.

El plan de capacitación docente es de tipo sistémico y se estructura a partir de talleres que se ejecutarán en forma anual, abordando desde la fase intermedia hasta la avanzada o de dominio, a partir de enero de 2013 hasta marzo de 2016 que se concluirá con el séptimo año.

6.7.1. Fase inicial.

Se conocen tres niveles de capacitación: básico para las personas que recién ingresan al ejercicio docente, intermedio y avanzado para los profesionales en funciones magisteriales. Como nuestro personal docente tiene algún tiempo de servicio, la capacitación se orientará en la categoría que supone los niveles intermedio y avanzado. (Período 2012)

6.7.2. Fase intermedia.

Se orientará al personal que requiere profundizar sus conocimientos y experiencias en la temática planteada. Esto facilitará a conocer mejor las exigencias de especialización y mejorar su desempeño docente. El presente plan de capacitación pondrá énfasis en este nivel, donde las necesidades apremiantes del nivel de Educación Básica a ser alcanzado en el período del cronograma.

6.7.3. Fase avanzada.

Se orientará al personal para que acceda a programas de posgrado que,

indudablemente enriquecerán sus conocimientos científicos, tecnológicos, metodológicos y actitudinales. Período 2013.

6.8. Taller de propuesta.

En el plan de mejora señalaremos las personas o unidades sobre las cuales recae la responsabilidad de las actividades propuestas. En tal sentido emplearemos las siguientes especificaciones:

- ☺ Autoridades Vicerrector, maestrante.
- ☺ ☺ Autoridades del Departamento Técnico.
- ☺ ☺ ☺ Profesores
- ☺ ☺ ☺ ☺ Estudiantes

6.8.1.1. Temporización.

El plan de mejora se propone con una duración de tres años. Sin embargo las actividades se llevarán a cabo en tres niveles: el corto plazo implica una duración máxima de un año, el mediano plazo representa una duración máxima de dos años, y el largo plazo representa la duración máxima de tres años. Para indicar dicha temporalización emplearemos las siguientes especificaciones

- Corto Plazo
- Mediano Plazo
- Largo Plazo

Cuando las actividades requieran más de una de las temporalizaciones señaladas, se incluirán las especificaciones correspondientes.

6.8.2. Planificación general.

6.8.2.1. Fases del proceso.

FASES	PLANIFICACIÓN	ACCIONES	REFLEXIONES
Inicial o diagnóstica	Constitución del equipo investigador. Aproximación institucional Acercamiento al contexto del centro. Reflexión acerca de la necesidad de iniciar un proyecto de Investigación Acción	Realización de la primera reunión de las investigadoras Conocer el contexto y puntualizar sobre el tema. Reunión con la Rectora y profesores del UEEPFC. Aplicación de cuestionario para las recogidas de informaciones a los/las estudiantes y al personal docente que labora en el centro para conocer la realidad del Centro.	Socialización de los puntos comunes. Elaboración de los cuestionarios para ser aplicados a los actores, los cuales servirán como instrumentos para la recolección de datos. Reflexión sobre el plan de acción Reunión con el propósito de continuar con la planificación de nuestro programa de intervención.
Preparatoria	Definir el problema. Organizar los procedimientos para poner en marcha el proyecto de investigación Diseño metodológico. Elaboración del marco teórico. Remisión de literaturas.	Reunión de planificación para la selección del tema. Realizar diagnóstico general Determinar el título del proyecto Definición de objetivos generales y específicos Selección de la muestra participante Calendarización de las actividades Definir las fechas de las acciones Acercamiento al grupo focal.	

		<p>Selección de estrategias metodológicas</p> <p>Selección de materiales a utilizar</p> <p>Ubicación del espacio físico</p> <p>Elaboración de presupuesto</p> <p>Análisis del contexto.</p> <p>Aplicación de un foro sobre la situación reflejada en la metodología que reciben los/las estudiante en el centro.</p> <p>Entrevista a estudiantes y profesores de primero dirigida a conocer sobre la metodología que le ofrece el centro.</p> <p>Trabajar la etapa de aproximación de la realidad, objetivos generales y específicos, justificación, elaboración del planteamiento del problema, marco teórico.</p> <p>Descripción del proyecto.</p> <p>Características del entorno, modelo de intervención, bibliografía.</p> <p>Evaluar actividades del plan número 1.</p> <p>Reflexión sobre estas actividades.</p> <p>Análisis de los resultados sobre la aplicación de cuestionario.</p>	
--	--	---	--

		Realizar memoria y reflexión.	
Fase final.	Organizar y presentar los resultados del informe final de investigación	Presentación de los resultados Conclusiones y propuestas de mejora Indicadores de logros Propuestas de mejora al centro, al alumnado/a y a las investigadoras Selección de evidencias (fotografías) Selección de materiales anexos Presentación del informe final con sus conclusiones Evaluación final por parte de las investigadoras	

Cuadro N° 3. Fases del proceso.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

6.8.3. Talleres de formación permanente.

6.8.3.1. Diseño de los talleres de formación permanente,

Propuesta de mejora 1						
Formación en estrategias metodológicas para el inicio, desarrollo y dominio de las destrezas con criterio de desempeño en las alumnas de la UEEPC.						
Objetivo: Capacitar al personal docente del séptimo Año de Educación General Básica en estrategias metodológicas para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.						
PROBLEMÁTICA	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	Responsable	Temporalización	FASES	NIVEL DE LOGRO
Escaso conocimiento y aplicación de estrategias metodológicas lúdicas y activas, para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño por parte del docente, para el proceso de enseñanza.	La metodología empleada será talleres de trabajo. a) Estructurar grupos cooperativos de trabajo. b) Entregar el material c) Decodificar el texto de cada uno de los contenidos de la capacitación por módulo, en forma individual y grupal.	a) Humanos • Profesional idóneo en la temática. • Docentes • Autoridades	☺	<input type="checkbox"/>	Inicial.	El cien por ciento de docentes conoce estrategias activas e incluye en su labor diaria: el juego y manipulación de material
Formación y apoyo al profesorado en cuanto a estrategias didácticas	d) Analizar, interpretar y sintetizar	b) Materiales	☺ ☺ ☺	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Intermedia y avanzada	El cien por ciento de docentes incorporan

e incorporación de medios y recursos didácticos.	<p>cada uno de los capítulos en forma individual y grupal.</p> <p>e) Agregar y aportar experiencias personales de los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Recursos multimedia. Módulos formativos. 				estrategias metodológicas activas en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Poco empleo de la técnica de trabajo en equipo para el aprendizaje de las destrezas con criterio de desempeño.	<p>f) Plenaria y socialización de los trabajos de cada grupo.</p> <p>g) Reconstrucción del conocimiento a cargo del mediador.</p> <p>h) Evaluar los conocimientos de los participantes.</p> <p>i) Evaluación final del taller por parte de los participantes</p>		<p>☺ ☺</p> <p>☺ ☺ ☺</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	Intermedia y avanzada	El 99 por ciento de docentes re da importancia a realizar sus clases equipos cooperativo
Propuesta de mejora 2						
Taller para la formación en técnicas estrategias, e instrumentos de evaluación integral de los aprendizajes significativos en las alumnas de UEEPFC						
Objetivo: Capacitar, actualizar, diseñar y aplicar técnicas y estrategias activas para la evaluación de los aprendizajes de las estudiantes de la UEEPFC, y de esta manera elevar su rendimiento académico.						
Poco empleo de metodología, técnicas	a) Se harán grupos de discusión, donde el profesorado acompañados	Humanos	☺	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Intermedia y	Los docentes

y estrategias para el desarrollo de una evaluación dinámica, participativa de los aprendizajes.	de un material de apoyo, analizar planteamientos relacionados con la metodología.	(Facilitador y profesorado)			avanzada	ponen énfasis en la Co, Hetero y Auto evaluación en todo momento del aprendizaje.
Diseñar un plan de formación del profesorado sobre evaluación de aprendizajes.	b) Se realizarán ejercicios de lectura exegética.	Material impreso Proyector Digital (Data Show)	☺ ☺	☐ ☐	Intermedia y avanzada	El cien por ciento de personal docente discrimina con claridad la diferencia entre evaluar, medir y calificar
Formación y apoyo al profesorado en cuanto a estrategias didácticas e incorporación de técnicas e instrumentos de evaluación de destrezas.	c) Se hará uso de técnicas para identificar sus estilos de aprendizaje. d) Se harán prácticas o ejercicios de toma de notas.	Hojas en blanco Lápices. Radio. Folletos	☺ ☺ ☺	☐ ☐ ☐	Intermedia y avanzada	El 100 por ciento del profesorado de séptimo año domina y diseñan instrumentos de evaluación de destrezas
Propuesta de mejora 3						
Formación en estrategias metodológicas que potencien el desarrollo del pensamiento como instrumento de construcción de los aprendizajes las alumnas de UEEPFC.						
Objetivo: Capacitar al personal docente en la formación de estrategias metodológicas que potencien el desarrollo del pensamiento como						

instrumento de construcción de los aprendizajes de las estudiantes de la UEEPFC.						
Desconocimiento de estrategias metodológicas que potencien el desarrollo del pensamiento como instrumento de mejora de los aprendizajes	<p>a) Decodificación del texto de cada uno de los contenidos de la capacitación por módulo, en forma individual y grupal.</p> <p>b) Sintetizar cada uno de los capítulos en forma individual y grupal.</p> <p>c) Agregar experiencias personales de los docentes.</p>	<p>a) Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesional idóneo en la temática. • Docentes • Autoridades <p>b) Materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos multimedia. • Módulos formativos. 	<p>☺</p> <p>☺ ☺</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	Intermedia y avanzada	El 99 por ciento de docentes rescata la importancia de realizar sus actividades metodológicas dinámicas y relacionadas con el desarrollo del pensamiento.
En la UEEPFC, no se tiende a enseñar a pensar.	d) Plenaria y socialización de los trabajos de cada grupo.		<p>☺</p> <p>☺ ☺</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	Intermedia y avanzada	Todos los docentes aplicando operaciones intelectuales a lo largo del proceso de aprendizaje
Falta de conocimiento por parte de los docentes sobre el razonamiento, clases y formas de estimular su desarrollo.	e) Reconstrucción del conocimiento a cargo del mediador.		<p>☺</p> <p>☺ ☺</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	Intermedia y avanzada	
Muy poco desarrollo de las operaciones intelectuales,	f) Evaluación de los conocimientos de los participantes.		<p>☺</p> <p>☺ ☺</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	Intermedia y avanzada	

instrumento del conocimiento y habilidades psicolinguísticas a partir de la lectura	g) Evaluación final del taller por parte de los participantes					
Propuesta de mejora 4						
Taller para la actualización, conocimiento del manejo de la inteligencia emocional como elemento fundamental para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.						
Objetivo: Capacitar al personal docente de los séptimos años de Educación General Básica en el uso de la inteligencia emocional, para una nueva forma de educar con calidad y calidez.						
Desactualización y desconocimiento del empleo y manejo de la inteligencia emocional dentro del proceso educativo por parte del docente.	a) Se harán grupos de discusión, donde el profesorado acompañados de un material de apoyo, analizar planteamientos relacionados con la metodología. b) Se realizarán ejercicios de lectura exegética.	Humanos (Facilitador y profesorado) Material impreso	☺ ☺☺	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Intermedia y avanzada	El cien por cien de los docentes conocen diseñan y aplican actividades que desarrollen la inteligencia emocional.
Proporcionar a los profesores orientación sobre la importancia de incorporar la inteligencia emocional en la práctica educativa y sus	c) Se hará uso de técnicas para identificar sus estilos de aprendizaje. d) Se harán prácticas o ejercicios de	Proyector Digital (Data Show) Hojas en blanco Lápices.	☺☺ ☺☺☺	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Intermedia y avanzada	Los docentes de Séptimo Año plantean estrategias para estimular, la autoestima de los estudiantes

consecuencias positivas.	toma de notas.				dentro de su asignatura	
Aplicar el uso de la inteligencia emocional para el manejo de conflictos en el aula.	e) Se analizarán casos para incentivar al estudio individual y en grupo.	Radio	☺ ☺ ☺ ☺ ☺	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Intermedia y avanzada	El cien por ciento de la planta docente en condiciones de solucionar problemas de aprendizaje y de comportamiento, elevando la autoestima de los estudiantes
Favorecer el clima social resultante de las interacciones positivas entre los miembros del aula.	f) Agregar experiencias personales de los docentes.	Folletos				
	g) Plenaria y socialización de los trabajos de cada grupo.	Cartulinas	☺ ☺ ☺ ☺ ☺	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Intermedia y avanzada	
	h) Reconstrucción del conocimiento a cargo del mediador.	Computadoras				
	i) Evaluación de los conocimientos de los participantes.	Televisor				
	j) Evaluación final del taller por parte de los participantes					
Propuesta de mejora 5						
Taller para la actualización sobre la escasa aplicación de la investigación como formación educativa, dentro del proceso de clase.						
Capacitar al personal docente de los séptimos años Estrategias que ayuden a desarrollar y potenciar el hábito de la investigación como fuente de inagotable de información académica y científica en los maestros de la UEEPFC.						
Escasa aplicación de la investigación como	a) Decodificación del texto de cada uno de los contenidos de la	Humanos	☺ ☺ ☺	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Intermedia y	Todo docente, de Séptimo Año de

formación educativa, dentro del proceso de clase.	capacitación por módulo, en forma individual y grupal.	(Facilitador y profesorado)			avanzada	Básica identifica la importancia de desarrollar en sus estudiantes curiosidad científica.
Propiciar actividades de investigación que permitan la asignación de recursos por parte de los organismos centrales de la UEEPFC.	b) Sintetizar cada uno de los capítulos en forma individual y grupal. c) Agregar experiencias personales de los docentes. d) Plenaria y socialización de los trabajos de cada grupo.	Material impreso Proyector Digital (Data Show) Hojas en blanco lápices. Radio Folletos	☺ ☺ ☺ ☺ ☺	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Intermedia y avanzada	El cien por cien de los docentes de la institución aplica la tecnología como instrumento de enseñanza aprendizaje
Crear líneas de investigación para las alumnas del séptimo año.	e) Reconstrucción del conocimiento a cargo del mediador. f) Evaluación de los conocimientos de los participantes. g) Evaluación final del taller por parte de los participantes.	Cartulinas Computadoras Televisor	☺ ☺ ☺ ☺ ☺	<input type="checkbox"/>	Intermedia y avanzada	Los docentes de los séptimos años de Básica incluyen en su planeación didáctica la investigación como medio de trabajo.
Crear una unidad destinada a coordinar las actividades de investigación en la	h) Distribuir la carga docente de modo que los profesores puedan disponer de tiempo para la investigación.		☺ ☺ ☺ ☺ ☺	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Intermedia y avanzada	La institución contará con la unidad de regulación y

UEEPFC.	i) Orientar a los profesores para que sus investigaciones se correspondan con las áreas de conocimiento y con las asignaturas que tienen a su cargo.					control de actividad investigativa de los docentes del plantel.
---------	--	--	--	--	--	---

Cuadro N° 4. Diseño de talleres de formación permanente.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

6.9. Cronograma de los talleres de formación permanente.

PRIMERA: FASE I.

TEMÁTICAS	DESTINATARIOS	FECHAS
1. Escaso conocimiento y aplicación de estrategias metodológicas lúdicas y activas, para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño por parte del docente, para el proceso de enseñanza.	Todo el cuerpo docente de los Séptimos Años de Educación General Básica.	Noviembre. Semana del 12 al 16.
2. Poco empleo de metodología, técnicas y estrategias para el desarrollo de una evaluación dinámica, participativa de los aprendizajes.	Todo el cuerpo docente de los Séptimos Años de Educación General Básica.	Diciembre. Semana del 3 al 7.
3. Desconocimiento de estrategias metodológicas que potencien el desarrollo del pensamiento como instrumento de mejora de los aprendizajes	Todo el cuerpo docente de los Séptimos Años de Educación General Básica.	Febrero. Semana del 1 al 15.
4. Desactualización y desconocimiento del empleo y manejo de la inteligencia emocional dentro del proceso educativo por parte del docente.	Todo el cuerpo docente de los Séptimos Años de Educación General Básica.	Marzo. Semana del 11 al 15.
5. Escasa aplicación de la investigación como formación educativa, dentro del proceso de clase.	Todo el cuerpo docente de los Séptimos Años de Educación General Básica.	Abril. Semana del 15 al 19.

Cuadro N° 5. Fase 1.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

6.10. Presupuesto para los talleres de formación permanente.

El presupuesto que se presenta a continuación corresponde a capacitación en: metodología del desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño, evaluación, desarrollo del pensamiento, inteligencia emocional y la investigación como formación educativa dentro del proceso de clase.

Dentro de este marco de presupuesto en cada fase requiere ser invertida \$1800,00 dólares americanos.

Esto significa que hasta concluir las tres etapas de formación continua la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos invertirá \$ 9.000,00 dólares americanos, buscando elevar el nivel de desempeño docente que, obviamente repercutirá en el buen rendimiento escolar de los estudiantes del Primero al Séptimo año de Educación General Básica.

A continuación se presenta la tabla con rubros presupuestados para los talleres

6.11. Presupuesto para cada taller a desarrollarse.

Código	Taller	Recursos	Unidad	N° de unidades	Costo unitario	Total
1	Escaso conocimiento y aplicación de estrategias metodológicas lúdicas y activas, para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño por parte del docente, para el proceso de enseñanza.	Facilitador	2 personas.	5 días X 8h= 40 horas x 2 personas = 80 horas	10\$	800\$
		Material	30	30 X 5 días = 150	0.80\$	120\$
		Subsidios	30 anillados.	Anillados 30	3\$	90\$
		Refrigerio	30 personas.	30 personas X 5 días = 150	4\$	600\$
		Gastos indirectos, agua, teléfono, luz.	30	Por los 5 días	3\$	90\$
		Auxiliares de servicio	1 persona.	1 X 5 días = 5	10 \$	50\$
		Monitoreo	1 persona.	1 X 5 días = 5	10\$	50\$
Total						1800\$

Cuadro N° 6. Presupuesto del primer taller.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

Código	Taller	Recursos	Unidad	Nº de unidades	Costo unitario	Total
2	Poco empleo de metodología, técnicas y estrategias para el desarrollo de una evaluación dinámica, participativa de los aprendizajes.	Facilitador	2 personas.	5 días X 8h= 40 horas x 2 personas = 80 horas 30 X 5 días = 150	10\$	800\$
		Material	30	Anillados 30	0.80\$	120\$
		Subsidios	30 anillados.		3\$	90\$
		Refrigerio	30 personas.	30 personas X 5 días = 150 Por los 5 días	4\$	600\$
		Gastos indirectos, agua, teléfono, luz.	30	1 X 5 días = 5	3\$	90\$
		Auxiliares de servicio	1 persona.	1 X 5 días = 5	10 \$	50\$
		Monitoreo	1 persona.		10\$	50\$
Total					1800\$	

Cuadro N° 7. Presupuesto del segundo taller.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

Código	Taller	Recursos	Unidad	Nº de unidades	Costo unitario	Total
3	Desconocimiento de estrategias metodológicas que potencien el desarrollo del pensamiento como instrumento de mejora de los aprendizajes	Facilitador	2 personas.	5 días X 8h= 40 horas x 2 personas = 80 horas 30 X 5 días = 150	10\$	800\$
		Material	30	Anillados 30	0.80\$	120\$
		Subsidios	30 anillados.		3\$	90\$
		Refrigerio	30 personas.	30 personas X 5 días = 150 Por los 5 días	4\$	600\$
		Gastos indirectos, agua, teléfono, luz.	30	1 X 5 días = 5	3\$	90\$
		Auxiliares de servicio	1 persona.	1 X 5 días = 5	10 \$	50\$
		Monitoreo	1 persona.		10\$	50\$
Total					1800\$	

Cuadro N° 8. Presupuesto del tercer taller.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

Código	Taller	Recursos	Unidad	Nº de unidades	Costo unitario	Total
4	Desactualización y desconocimiento del empleo y manejo de la inteligencia emocional dentro del proceso educativo por parte del docente.	Facilitador	2 personas.	5 días X 8h= 40 horas x 2 personas = 80 horas 30 X 5 días = 150	10\$	800\$
		Material	30	Anillados 30	0.80\$	120\$
		Subsidios	30 anillados.		3\$	90\$
		Refrigerio	30 personas.	30 personas X 5 días = 150 Por los 5 días	4\$	600\$
		Gastos indirectos, agua, teléfono, luz.	30	1 X 5 días = 5	3\$	90\$
		Auxiliares de servicio	1 persona.	1 X 5 días = 5	10 \$	50\$
		Monitoreo	1 persona.		10\$	50\$
Total						1800\$

Cuadro N° 9. Presupuesto del cuarto taller.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

Código	Taller	Recursos	Unidad	Nº de unidades	Costo unitario	Total
5	Escasa aplicación de la investigación como formación educativa, dentro del proceso de clase.	Facilitador	2 personas.	5 días X 8h= 40 horas x 2 personas = 80 horas 30 X 5 días = 150	10\$	800\$
		Material	30	Anillados 30	0.80\$	120\$
		Subsidios	30 anillados.		3\$	90\$
		Refrigerio	30 personas.	30 personas X 5 días = 150 Por los 5 días	4\$	600\$
		Gastos indirectos, agua, teléfono, luz.	30	1 X 5 días = 5	3\$	90\$
		Auxiliares de servicio	1 persona.	1 X 5 días = 5	10 \$	50\$
		Monitoreo	1 persona.		10\$	50\$
Total					1800\$	

Cuadro N° 10. Presupuesto del quinto taller.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

6.11.1. Posibles fuentes de financiamiento.

Consejo Nacional de Capacitación (CNC) – IESS, Corporación Del fas, a partir de ocho horas de capacitación en adelante. Cabe anotar que otros colegios de la localidad ya han hecho uso de estos servicios de los aportes en el seguro.

El Consejo Nacional Innovaciones Curriculares del Ecuador, con un porcentaje que está estimado en sus estatutos en todo lo referente a capacitaciones de las instituciones que lo conforman aquí en el país.

6.11.2. Control y evaluación del plan de mejoras.

Para el Control y la Evaluación del Plan de Mejoramiento, se ha definido una escala de Cumplimiento, según los porcentajes de avance en cada una de las acciones formuladas en el Plan y que es monitoreada por el director del Programa cada quimestre. Dicha escala se ha formulado de la siguiente manera:

GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN		%
PLENO		100%
MUY ALTO		80 – 99%
ALTO		60 – 79%
MEDIO		40 – 59%
BAJO		20 – 39%
MUY BAJO		00 – 19%

Tabla 1: Grado de cumplimiento del plan de mejoramiento

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

Un cumplimiento Pleno, corresponde a la superación absoluta de la debilidad detectada, más allá de lo cual no se reformularían acciones. Un cumplimiento Bajo o Muy Bajo, amerita la formulación de acciones correctivas, lo cual implica

además que el programa debe realizar en el marco del Control del Plan, un proceso de reingeniería del Plan de Mejoramiento, que garantice a largo plazo la superación de las debilidades críticas.

El tiempo establecido en el Diseño del Plan para la ejecución de cada actividad, debe controlarse para establecer cuanto falta, para la fecha de finalización programada, con el fin de confrontar el tiempo restante con respecto al avance de cada acción que se está ejecutando.

Finalmente, se puede establecer la evaluación promedio del Plan, promediando los porcentajes de avance de todas las acciones del mismo, indicando en la evaluación que acciones se ha superado (Cumplimiento PLENO), y que acciones van en camino de superación.

6.11.3. Evaluación.

El presente proyecto de capacitación requiere de procedimientos de evaluación que permitan hacer las revisiones y modificaciones pertinentes, con el fin de obtener un trabajo de mejoramiento docente de buena calidad, conducidos con prestancia con responsabilidad y de esta manera asegurarnos que la implementación ha sido exitosa por ser el proyecto de naturaleza cualitativa y dinámica. Por la transversalidad de unos procesos lógicos se aplicará dos modalidades de evaluación ubicadas en el constructo temporal:

6.11.3.1. Evaluación del proceso de los talleres de formación permanente.

Se aplicará desde el inicio de la fase operativa de los cursos. Con esta evaluación se pretende observar el cumplimiento de la programación de cada una de las actividades, el fondo y la forma de los eventos de capacitación, la utilización de los recursos, el cumplimiento de los tiempos, el nivel de asimilación de los participantes así como el grado de satisfacción de los mismos.

Con esta evaluación se pretende “llenar las lagunas” o superar los nudos críticos para garantizar la continuidad, sistematización del proceso y minimizar los factores negativos que pueden afectar los resultados. Esta evaluación se aplicará después de cada evento.

6.11.3.2. Instrumento técnico para la evaluación de los talleres de capacitación.

Evaluación de los talleres de cada evento.

La formación permanente será evaluada al finalizar cada taller y su respectiva fase, en base a indicadores generales, utilizando la siguiente matriz:

Indicadores generales del taller.	1 Muy buena	2 Buena.	3 Regular.	4 Mala.
Desempeño general del capacitador.				
Habilidades para transmitir conocimientos.				
Explicación de los contenidos.				
Organización de los grupos de trabajo.				
Tiempo empleado por los grupos en la plenaria.				
Concordancia con los objetivos.				
Retroalimentación al finalizar la plenaria de cada grupo.				
Material didáctico empleado.				
Puntualidad en los horarios				
Organización de actividades generales del taller				
TOTAL				

OBSERVACIONES: _____

Cuadro N°11. Evaluación del taller de evaluación.
 Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

6.11.3.3. Criterios de la evaluación.

Rangos	Muy bien	Bien	Suficiente	Requiere mejora	Rango general obtenido y comentarios
Criterios					
Congruencia					
Recursos empleados					
Calidad					

Cuadro N° 12. Criterios de evaluación.
 Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.
Ver anexo N°3.

6.11.4. Socialización del plan de mejora a la comunidad educativa.

El modelo FPP establece un mecanismo periódico, a través del cual, se informará a la comunidad educativa, los avances y resultados de la implementación del Plan, posibilitando la participación de los estudiantes en las iniciativas que aporten al sistema de mejora continua. La Socialización permitirá entregar información a la comunidad académica sobre el FPP y sobre los resultados obtenidos.

La socialización se estructura a partir de la información recopilada, durante el proceso de seguimiento y monitoreo, por lo tanto intenta dar cuenta clara del nivel de logro alcanzado, medido a través de los indicadores de proceso durante la implementación del plan, y de los indicadores de resultados al finalizar la ejecución del Plan de Mejoramiento.

6.11.5. Elaboración y presentación de informe sobre la propuesta.

Al finalizar el proyecto de mejoramiento docente, se redactará un informe final en cual incluirá los referentes usado durante el diseño, planificación, ejecución, seguimiento y control de los proyectos de capacitación. Los resultados arrojados en este proceso constituirán los insumos básicos esenciales de los beneficios logrados en el trabajo.

El informe será descrito de manera secuencial y cronológico del cumpliendo las actividades planificadas. Se cuidará recalcar los factores facilitantes del proceso que servirá de soporte y estímulo para nuevos proyectos, así como los factores obstaculizantes, para evitarlos estratégicamente en trabajos de futuros.

Con el propósito de ofrecer una visión global del desarrollo del proyecto se elaborará un glosario de conclusiones y recomendaciones. Con la certeza que el FPP responda a las expectativas de todas quienes deseamos un cambio en el sistema educativo, y por ende en la mejora del rendimiento académico y los desempeños de cada una de las alumnas de la UEEPFC.

6.12. Metodología- modelo operativo.

FASES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES
Sensibilización	Sensibilizar a los docentes sobre la necesidad de un plan de mejoramiento al desempeño docente del profesorado del Séptimo Año de Educación General Básica de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos.	Socialización de instructores en equipos de trabajo para la integración de la temática.	Proyector Presentación Electrónica Memory Flash Internet	Noviembre/2012	Autora de la propuesta Docente
Capacitación	Entrenar al docente sobre el uso correcto de un plan de mejoramiento al desempeño docente del profesorado de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos para mejorar el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje.	Entrega, análisis y sustentación del material de los Cursos de Capacitación.	Proyector Presentación Electrónica Memory Flash Internet	Noviembre/2012	Autora de la propuesta Docente Estudiantes
Ejecución	Aplicar en las aulas de clase los conocimientos adquiridos en el Curso de sobre “plan de mejoramiento al desempeño docente del profesorado de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos.”.	En la capacitación de modalidad presencial desarrollo del pensamiento crítico.	Proyector Presentación Electrónica Memory Flash Internet	Enero/2013	Autora de la propuesta Docente Estudiantes
Evaluación	Determinar el grado de interés y participación en la aplicación del Curso. “Plan de mejoras al desempeño docente del profesorado del Séptimo Año de Educación General Básica de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos.”	Diseñar los instrumentos Aplicar los instrumentos Socializar el informe	Encuesta Proyector Material de Oficina	Febrero/2013	Autora de la propuesta Docente Estudiantes

Cuadro N° 13. Metodología – modelo operativo.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

6.13. Administración.

Esta propuesta estará direccionada por la Dra. Lorena Fernanda Guerrero Aguilar y bajo la coordinación de la Señora Lcda. Nora Luzardo Mg. Docente de la Universidad Técnica de Ambato, a su vez para el manejo de la aplicación del plan de mejoramiento al desempeño docente del profesorado del Séptimo Año de Educación General Básica de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos estará previsto el respectivo asesoramiento de la Maestrante, por cuanto será la misma que facilitará los temas indicados en esta propuesta.

ACCIÓN	RESPONSABLE
Sensibilización	Autoridades del plantel educativo.
	Equipo Evaluador.
Período de Capacitación	Dra. Lorena Fernanda Guerrero A.
Taller de capacitación sobre el plan de mejoramiento al desempeño docente del profesorado del Séptimo Año de Educación General Básica	Dra. Lorena Fernanda Guerrero A. Docentes del Séptimo Año de Educación Básica
Evaluación	Autoridades del Plantel Educativo. Docente Estudiantes

Cuadro N° 14. Administración.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

6.14. Previsión de la evaluación.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Quiénes solicitan evaluar?	Autoridades, investigador, estudiantes y docentes
¿Por qué evaluar?	Conocer el grado de aceptación al utilizar el plan de mejoramiento al desempeño docente del profesorado del Séptimo Año de Educación General Básica de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos.
¿Para qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para conocer si la propuesta dio resultados positivos. ✓ Para conocer si con la propuesta ha mejorado el aprendizaje de los estudiantes en la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos.
¿Qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La funcionalidad de las Actividades Educativas con el desarrollo del plan de mejoramiento al desempeño docente. ✓ Capacidad de resolución de cada una de los talleres planteados.
¿Quién evalúa?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigador. ✓ Autoridades de la Institución. ✓ Estudiantes. ✓ Docentes.
¿Cuándo evaluar?	Permanentemente.
¿Cómo evaluar?	Observación, encuesta y Entrevista a docentes y estudiantes.
¿Con qué evaluar?	Cuestionarios y entrevistas.

Cuadro N° 15. Previsión de la evaluación.

Elaborado por: Guerrero Aguilar Lorena F.

A. MATERIALES DE REFERENCIA

Bibliografía.

- AGUILAR, Marlene. (1992) “Metodología de la Investigación Científica”, UTPL, Modalidad Abierta. Loja (1992).
- ALVEAR, Fausto. (1999) “**Los Modelos Pedagógicos**”, Su aplicación en el sistema educativo ecuatoriano. Documento de las Primeras Jornadas Pedagógicas, Ambato (1999).
- ANDER – EGG, Ezequiel. (1974) “Introducción a las técnicas de investigación social”, Editorial Humanitas 4ª Edición, Buenos Aires. Argentina (1974).
- ANELO, E Y HERNÁNDEZ, J. (1998) “Educación Potencializadora”, Programa de Capacitación en Liderazgo Educativo, MEC. Quito (1998):.
- ANELO, E Y HERNÁNDEZ, J: (1998) “Conceptos de aprendizaje y Desarrollo”, Programa de Capacitación en Liderazgo Educativo, MEC. Quito (1998).
- ANELO, E Y HERNÁNDEZ, J: (1998) “Investigación Participativa”, Programa de Capacitación en Liderazgo Educativo, MEC. Quito (1998).
- ANELO, E Y HERNÁNDEZ, J: (1998) “El Trabajo en Equipo”, Programa de Capacitación en Liderazgo Educativo, MEC. Quito (1998).
- ANELO, E Y HERNÁNDEZ, J: (1998) “Liderazgo Moral”, Programa de

- Capacitación en Liderazgo Educativo, MEC. Quito (1998).
- BRAVO, E Y VALAREZO, J. (1999) “Educación y Desarrollo”, Programa de Capacitación en Liderazgo Educativo, MEC. Quito (1999).
- BEREST, D, HANKS, C y MONTAÑO, A. (1999) “Estrategias educativas para el aprendizaje activo”, Programa de Capacitación en Liderazgo Educativo, MEC. Quito (1999).
- CRESPO DE VEGA, Mercedes. (1998) “Métodos, Técnicas y Procedimientos Activos”. CEDNI, Gráficas Lituma. Cuenca. Ecuador (1998).
- GUAMÁN, Galo. (1993) “Una visión alternativa de los argumentos psico-pedagógicos y epistemológicos de la educación”, UTPL, Loja. Ecuador (1993)
- GUZMAN, Ana. (2001) “Orientaciones didácticas para el proceso enseñanza- aprendizaje” Concepción Argentina 2001
- MATTOS, Luis. (1993) “Compendio de la Didáctica General”, Editorial Kapeluz, Buenos Aires (1983)
- SINEC, Educación 2000
- ZUBIRÍA SAMPER, Julián. (1995) “Los Modelos Pedagógicos” ARCA Editores. Editorial Susaeta. Quito. Ecuador (1995).
- MCEWAN, E. K. (2002). 10 traits of highly effective teachers: How to hire, coach, and mentor successful teachers. Thousand Oaks, CA: Corwin Press. McEwan, 2002.

LINKOGRAFÍA

- a. Capitulo%204.pdf desde dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/651/5/
- b. manual%20completo.pdf desde
http://www.educa.madrid.org/web/cp.luisvives.alcala/jclic/
- c. handle/123456789/651desde dspace.ups.edu.ec/
- d. media/evdesdoc09.doc desde www.unl.edu.ec/
- e. *El-Desempeño-Docente* desde es.scribd.com/doc/22266139/
- f. Gutierrez.pdf desde www.adeepra.org.ar/congresos/.../RLE3221
- g. bancoseyt/wilches.PDF desde www.campus-oei.org/
- h. notas.asp?nota_id=586440 desde www.elporvenir.com.mx/
- i. media/evdesdoc09.doc desde www.unl.edu.ec/

ANEXO A1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

OBJETIVO:

La presente encuesta tiene como finalidad obtener información referente a como incide el desempeño de los docentes en el proceso de los aprendizajes de las estudiantes.

INSTRUCCIONES.

Solicito a usted llenar todos los datos que se le solicita por cuanto son de importancia para los fines de la investigación.

Sírvase contestar con sinceridad cada una de las interrogantes; sus respuestas tienen el carácter de confidencial.

CUESTIONARIO:

1. ¿Los Docentes de la institución elaboran y utilizan Recursos Didácticos basados en la tecnología en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Siempre A veces Nunca

2. ¿Sus profesores utilizan las diversas estrategias metodológicas como medio para el desarrollo de su aprendizaje?

Siempre A veces Nunca

3. ¿Sus maestros demuestran dominio de los conocimientos relacionados con su área de trabajo?

Siempre A veces Nunca

¿Por qué? -----

4. ¿Sus maestros se desenvuelven a satisfacción dentro del aula de clase en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Siempre A veces Nunca

5. ¿Su maestro se preocupa que los alumnos propongan actividades de trabajo en el salón de clase.

Siempre A veces Nunca

6. ¿Los conocimientos adquiridos por usted su maestro los conduce a la práctica?

Siempre A veces Nunca

7. ¿Los maestros de la institución desarrollan nuevas técnicas de trabajo dentro del salón de clase, para que se motiven y adquieran aprendizajes?

Siempre A veces Nunca

8. ¿Sus maestros se actualizan, se capacitan constantemente para mejorar su desempeño en sus tareas escolares?

Siempre A veces Nunca

9. ¿Su profesor de aula utiliza estrategias modernas donde se incluya el diálogo, la confrontación de ideas?

Siempre A veces Nunca

10. ¿Sus maestros son justos y equívocos al momento de evaluar a usted y a sus compañeros?

Siempre A veces Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

FG.

ANEXO A2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

OBJETIVO:

La presente encuesta tiene como finalidad obtener información referente a como incide el desempeño de los docentes en el proceso de los aprendizajes de las estudiantes.

INSTRUCCIONES.

Solicito a usted llenar todos los datos que se le solicita por cuanto son de importancia para los fines de la investigación.

Sírvase contestar con sinceridad cada una de las interrogantes; sus respuestas tienen el carácter de confidencial.

CUESTIONARIO

1. ¿Considera usted que la formación de los maestros incide sobre los aprendizajes de los alumnos?

Siempre A veces Nunca
¿Por qué?

2. ¿Su desempeño como docente influye en el rendimiento escolar?

Siempre A veces Nunca
¿Por qué?

3. ¿Considera que la actualización, mejoramiento, capacitación del docente ayudará a mejorar la calidad de la educación?

Siempre A veces Nunca
¿Por qué?

4. ¿El conocimiento que usted desarrolla en el proceso de enseñanza aprendizaje es el adecuado para la formación académica de sus estudiantes?

Siempre A veces Nunca
¿Por qué?

5. **¿Conoce, promueve y aplica diversas formas de evaluar los aprendizajes de sus estudiantes?**

Siempre A veces Nunca

¿Por qué? -----

6. **¿Los conceptos teóricos se complementan con actividades de ejercitación, construcción de proyectos de vida?**

Siempre A veces Nunca

Por qué? -----

7. **¿Permite a sus estudiantes plantear posibles soluciones a los problemas cotidianos?**

Siempre A veces Nunca

Por qué? -----

8. **¿Cree usted que una buena aplicación de estrategias de la didáctica mejora el proceso de aprendizaje?**

Siempre A veces Nunca

Por qué? -----

9. **¿Domina estrategias para el desarrollo del pensamiento en el proceso de enseñanza aprendizaje?**

Siempre A veces Nunca

Por qué? -----

10. **¿Promueve una cultura de crítica en sus estudiantes, para que juzguen su manera de trabajar dentro del aula?**

Siempre A veces Nunca

Por qué? -----

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

FG.

Anexo N° 3

Rangos					Rango general obtenido y comentarios
Criterios	Muy bien	Bien	Suficiente	Requiere mejora	
Congruencia	Todas las acciones concretas de mejora son congruentes con el indicador elegido como área de oportunidad.	Al menos una de las acciones concretas de mejora es congruente con el indicador elegido como área de oportunidad.	Las acciones concretas de mejora son suficientemente congruentes con el indicador elegido como área de oportunidad.	Ninguna de las acciones concretas de mejora es congruente con el indicador elegido como área de oportunidad.	
Recursos empleados	Todos los recursos empleados facilitarán muy bien la implantación de las acciones concretas de mejora.	Al menos uno de los recursos empleados facilita la implantación de las acciones concretas de mejora.	Los recursos empleados facilitan de manera suficiente la implantación de las acciones concretas de mejora.	Ninguno de los recursos empleados facilita la implantación de las acciones concretas de mejora.	
Calidad	Todas las acciones propuestas contribuirán muy bien a incrementar la calidad docente.	Al menos una de las acciones propuestas contribuirá a incrementar la calidad docente.	Las acciones propuestas contribuirán de manera suficiente a incrementar la calidad docente.	Ninguna de las acciones propuestas contribuirá a incrementar la calidad docente.	