

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## DIRECCIÓN DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

**TEMA:**

---

---

**“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU  
INCIDENCIA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA  
APRENDIZAJE EN LA UNIDAD EDUCATIVA  
EXPERIMENTAL PEDRO FERMÍN CEVALLOS”**

---

---

Trabajo de Titulación

Previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Diseño Curricular y  
Evaluación Educativa.

**Autora:** Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Directora:** Dra. Zoila Esperanza López Miller, Mg.

Ambato - Ecuador

2014

## **Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato**

El Tribunal de Defensa del trabajo de titulación presidido por el Ingeniero Juan Enrique Garcés Chávez Magíster, Presidente del Tribunal e integrado por las señoras: Licenciada Norma Sofía Mora Pérez Magíster, Licenciada Sonia Narcisa Lucero Dacto Magister, Licenciada Lourdes Elizabeth Navas Franco Magíster, Miembros del Tribunal de Defensa, designados por el Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor la defensa oral del trabajo de titulación con el tema: **“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LA UNIDAD EDUCATIVA EXPERIMENTAL PEDRO FERMÍN CEVALLOS”**, elaborado y presentado por la señora Doctora Delia Ximena Salazar Hernández, para optar por el Grado Académico de Magíster en Diseño Curricular y Evaluación Educativa.

Una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de titulación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

-----  
Ing. Juan Enrique Garcés Chávez, Mg.  
Presidente del Tribunal de Defensa

-----  
Lcda. Norma Sofía Mora Pérez, Mg.  
Miembro del Tribunal

-----  
Lcda. Sonia Narcisa Lucero Dacto, Mg.  
Miembro del Tribunal

-----  
Lcda. Lourdes Elizabeth Navas Franco, Mg.  
Miembro del Tribunal

## **AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema: “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LA UNIDAD EDUCATIVA EXPERIMENTAL PEDRO FERMÍN CEVALLOS”, le corresponde exclusivamente a: Doctora Delia Ximena Salazar Hernández, Autora bajo la Dirección de: Doctora Zoila Esperanza López Miller, Magister, Directora del trabajo de titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

---

Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

Autora

---

Dra. Zoila Esperanza López Miller, Mg.

Directora

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso de este trabajo de titulación como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los Derechos de mi trabajo de titulación, con fines de difusión pública, además autorizo su reproducción dentro de las regulaciones de la Universidad.

---

Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

c.c. N° 1802412807

## **DEDICATORIA**

Mi Trabajo de Investigación está dedicado:

A Rolando, mi amado esposo quien ha sido mi fortaleza y motivación permanente para realizar esta tarea; a mis queridos hijos Zuly y Edi que han brindado su amor y comprensión durante este período educativo.

A mis padres, Hilda y Telmo, por su valiosa ayuda incondicional, a mis parientes y amigos que me apoyaron siempre con frases de aliento y gestos de cariño incomparable.

A mi tutora de Proyecto y Tesis Dra. Mg. Zoila López que con su capacidad, carisma y buena voluntad facilitó las herramientas teóricas y prácticas para su ejecución.

A los miembros de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” que se han constituido en el universo de estudio en pos de la mejora de la calidad educativa.

## **AGRADECIMIENTO**

A DIOS por obsequiarme la vida y permitirme disfrutar de ella cada día.

A la Universidad Técnica de Ambato y sus distinguidos catedráticos quienes han contribuido con sus conocimientos a mi formación académica.

A mi Tutora Dra. Mg. Zoila López Miller por ser la orientadora permanente en la construcción del presente trabajo investigativo y por brindarme su paciencia, atención y cariño.

A todas aquellas personas que con sus buenos deseos infundieron siempre en mí el anhelo de alcanzar la superación y el éxito educativo y personal.

## ÍNDICE GENERAL

### PÁGINAS PRELIMINARES

PORTADA .....	i
AL CONSEJO DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO .....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xv
ÍNDICE DE CUADROS .....	xvi
RESUMEN EJECUTIVO .....	xviii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xix

### B. TEXTO

Introducción .....	1
--------------------	---

### CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. Tema.....	3
1.2. Planteamiento del problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Análisis crítico .....	5
1.2.3. Prognosis .....	6
1.2.4. Formulación del problema .....	7
1.2.5. Preguntas directrices .....	7

1.2.6. Delimitación de la investigación.....	7
1.2.6.1. Delimitación de contenido .....	7
1.2.6.2. Delimitación espacial .....	8
1.2.6.3. Delimitación temporal.....	8
1.2.6.4. Unidades de observación.....	8
1.3. Justificación.....	8
1.4. Objetivos .....	10
1.4.1. Objetivo general .....	10
1.4.2. Objetivos específicos .....	11

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos.....	12
2.2. Fundamentación Filosófica .....	15
2.2.1. Fundamentación Axiológica .....	15
2.2.1. Fundamentación Ontológica .....	16
2.2.2. Fundamentación Epistemológica .....	16
2.2.4. Fundamentación Pedagógica.....	17
2.3. Fundamentación Legal .....	17
2.4. Categorías Fundamentales .....	19
2.4.1. Categorías de la Variable Independiente.....	22
2.4.1.1. Evaluación del desempeño docente .....	22
2.4.1.1.1. Definición de evaluación del desempeño docente .....	22
2.4.1.1.2. Saberes en la evaluación del desempeño docente .....	22
2.4.1.1.3. Características de la evaluación del desempeño docente.....	23
2.4.1.1.4. Dimensiones de la evaluación del desempeño docente.....	24
2.4.1.1.5. Pilares Filosóficos que rigen la evaluación del desempeño .....	26
2.4.1.1.6. Principios que rigen la evaluación del desempeño .....	26
2.4.1.1.7. Fines de la evaluación del desempeño docente.....	27
2.4.1.1.8. Propósitos de la evaluación del desempeño docente.....	28



2.4.1.1.9. Funciones de la evaluación del desempeño docente .....	29
2.4.1.2. Evaluación.....	29
2.4.1.2.1. Enfoque general de evaluación .....	30
2.4.1.2.2. Interrogantes de la evaluación.....	30
2.4.1.2.3. Tipología de la evaluación .....	32
2.4.1.3. Educación.....	34
2.4.1.3.1. Objetivos de la educación .....	35
2.4.1.3.2. Sistema Educativo Nacional .....	35
2.4.1.3.3. Características del sistema educativo.....	36
2.4.1.3.4. Componentes del Sistema Educativo Nacional .....	36
2.4.1.3.5. Subsistemas del Sistema Educativo Nacional.....	37
2.4.1.3.6. Niveles del Sistema Educativo Nacional .....	37
2.4.2. Categorías de la Variable Dependiente .....	38
2.4.2.1. Actualización y Fortalecimiento Curricular.....	38
2.4.2.1.1. El plan decenal de educación .....	38
2.4.2.1.1. Bases pedagógicas del diseño curricular.....	39
2.4.2.2. Pedagogía .....	41
2.4.2.2.1. Definición de Pedagogía .....	41
2.4.2.2.2. Objetivos de la Pedagogía.....	42
2.4.2.2.3. Competencias del docente.....	42
2.4.2.2.4. La Pedagogía en la construcción del pensamiento.....	44
2.4.2.2.5. Educación y Pedagogía .....	45
2.4.2.3. Proceso de enseñanza aprendizaje .....	45
2.4.2.3.1. Reflexiones acerca del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	45
2.4.2.3.2. Rol del profesor en el proceso de enseñanza aprendizaje .....	46
2.4.2.3.3. Rol del estudiante en el proceso de enseñanza aprendizaje .....	47
2.4.2.3.4. Tipos de aprendizaje .....	48
2.5. Hipótesis.....	48
2.6 Señalamiento de variables .....	49
2.6.1. Variable independiente .....	49
2.6.2. Variable dependiente .....	49

## CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Enfoque Investigativo .....	50
3.1.1. Cualitativo .....	50
3.1.2. Cuantitativo .....	50
3.2. Modalidad Básica de la Investigación .....	50
3.2.1. Investigación bibliográfica documental .....	50
3.2.2. Investigación de Campo .....	51
3.2.3. Investigación Experimental .....	51
3.3. Nivel o tipo de investigación .....	51
3.3.1. Exploratorio .....	51
3.3.2. Descriptivo .....	51
3.3.3. Asociación de variables .....	52
3.3.4. Explicativo .....	52
3.3.5. Población y muestra .....	52
3.4.1. El Universo .....	52
3.4.2. Población .....	53
3.4.2. Muestra .....	54
3.4. Operacionalización de variables .....	56
3.4.1. Variable independiente .....	56
3.4.2. Variable dependiente .....	57
3.5.3. Técnicas e instrumentos .....	58
3.5.3.1. Técnica la observación .....	58
3.5.3.2. Técnica la encuesta .....	58
3.5.3.1. Instrumento ficha de observación .....	58
3.6. Plan Para Recolección De La Información .....	60
3.7. Plan Para El Procesamiento De La Información .....	62
3.7.1. Análisis E Interpretación De Resultados .....	62
3.7.2. Validez Y Confiabilidad .....	63

CAPÍTULO IV  
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Verificación de la hipótesis.....	86
4.2. Modelos para cálculo del chi 2.....	86
4.2.1. Modelo Lógico.....	86
4.2.2. Modelo Matemático.....	87
4.2.3. Modelo Estadístico.....	87
4.3. Nivel de Significación.....	87
4.4. Grados de libertad.....	88
4.5. Distribución Chi Cuadrado X <sup>2</sup> c.....	88
4.6. Frecuencias observadas.....	89
4.7. Frecuencias Esperadas.....	89

CAPÍTULO V  
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.....	92
5.2. Recomendaciones.....	93

CAPÍTULO VI  
PROPUESTA

6.1. Datos Informativos.....	94
6.1.1. Título.....	94
6.1.2. Institución ejecutora.....	94
6.1.3. Beneficiarios.....	94
6.1.3.1. Beneficiarios directos.....	94
6.1.3.2. Beneficiarios indirectos.....	94
6.1.3.3. Ubicación.....	95
6.1.3.4. Equipo técnico responsable.....	95

6.1.3.5. Costo .....	95
6.2. Antecedentes de la propuesta .....	96
6.3. Justificación.....	96
6.4. Objetivos .....	98
6.4.1. Objetivo general .....	98
6.4.2. Objetivos específicos .....	98
6.5. Análisis de factibilidad.....	98
6.5.1. Política.....	98
6.5.2. Social – educativo .....	99
6.5.3. Tecnológica .....	99
6.5.4. Organizacional .....	99
6.5.5. Equidad de género.....	100
6.5.6. Ambiental.....	100
6.5.7. Económico financiera.....	100
6.5.9. Legal (educativo) .....	100
6.6. Fundamentación .....	101
6.6.1. Fundamentación Psicológica.....	101
6.6.2. Fundamentación Filosófica .....	101
6.6.3. Fundamentación Axiológica .....	102
6.6.4. Fundamentación Pedagógica.....	102
6.6.5. Fundamentación legal .....	103
6.6.6. Fundamentación Técnica .....	104
6.6.6.1. Modelo de evaluación .....	104
6.6.6.2. Características del Modelo de evaluación.....	104
6.6.6.3. Beneficios del modelo de evaluación.....	104
6.6.6.4. Aspectos considerados en el modelo de evaluación .....	105
6.6.7. Fundamentación Científica .....	106
6.6.7.1. Evaluación del desempeño docente .....	106
6.6.7.2. El Desempeño Docente .....	106
6.6.7.3. Evaluación.....	107
6.6.7.4. Los docentes.....	108

6.6.8. Modelo de Evaluación del Desempeño Docente en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.....	109
6.6.8.1. Evaluación sumativa del desempeño docente.....	109
6.6.8.2. La evaluación formativa del desempeño docente.....	109
6.6.8.3. Condiciones básicas para la evaluación del desempeño docente.....	110
6.6.8.4. Requisitos para la evaluación docente.....	110
6.6.8.5. Beneficios de los instrumentos de evaluación.....	111
6.6.8.6. Criterios y subcriterios de la Evaluación Docente.....	112
6.6.8.7. Niveles de la evaluación docente.....	114
6.6.8.8. Dimensiones de la evaluación docente.....	114
6.6.8.9. Parámetros a evaluar.....	114
6.6.8.9.1. Desempeño de las tareas docentes.....	115
6.6.8.10. Actividades de mejora docente.....	115
6.6.8.11. Ponderación de la evaluación.....	117
6.6.8.12. Indicadores de trabajo docente.....	118
6.6.9. Agente evaluador: comisión de evaluación.....	124
6.6.9.1. Proceso de la evaluación docente.....	125
6.6.10. Formatos de aplicación.....	128
6.7. Modelo Operativo.....	154
6.8. Administración de la propuesta.....	157
6.9. Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta.....	158

#### C. MATERIAL DE REFERENCIA

Bibliografía.....	162
Anexo A. Ficha de observación dirigida a docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.....	167
Anexo B. Encuesta aplicada a estudiantes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.....	169
Anexo C. Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”.....	172
Anexo D. Antecedentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.....	173

Anexo E. Infraestructura Interna. Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” .....	174
Anexo F. Colaboración de docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” en la realización de encuestas .....	175
Anexo G. Los padres de familia apoyan la evaluación docente en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” .....	176
Anexo H. Evaluación a docentes Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” .....	177
Anexo I. Docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” en la evaluación de su desempeño.....	178
Anexo J. Estudiantes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” .....	179
Anexo K. Estudiantes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” .....	180
Anexo L. Autoridades del Distrito de Educación y el apoyo a la evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” .....	181

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDOS	PÁGINA
Gráfico No.1: Árbol de Problemas.....	5
Gráfico No. 2: Inclusiones Conceptuales.....	19
Gráfico No. 3. Constelación de ideas de la variable independiente.....	20
Gráfico No. 4: Constelación de ideas de la variable dependiente.....	21
Gráfico N. 5. Contenidos de aprendizaje.....	64
Gráfico N. 6. Material didáctico.....	65
Gráfico N. 7. Actividades de recuperación.....	66
Gráfico N. 8. Orientación y estimulación.....	67
Gráfico N. 9. Actitudes de cambio.....	68
Gráfico N. 10. Orientación del conocimiento.....	69
Gráfico N. 11. Construcción del conocimiento.....	70
Gráfico N. 12. Participación activa.....	71
Gráfico N. 13. Integración.....	72
Gráfico N. 14. Análisis, reflexión.....	73
Gráfico N. 15. Contenidos de aprendizaje.....	75
Cuadro N. 18. Material didáctico.....	76
Gráfico N.1 6. Material didáctico.....	76
Gráfico N. 17. Actividades de recuperación.....	77
Gráfico N. 18. Orientación y estimulación.....	78
Gráfico N. 19. Actitudes de cambio.....	79
Gráfico N. 20. Orientación del conocimiento.....	80
Gráfico N. 21. Construcción del conocimiento.....	81
Gráfico N. 22. Participación activa.....	82
Gráfico N. 23. Integración.....	83
Gráfico N. 24. Análisis, reflexión.....	84
Gráfico N. 25: Zona de aceptación de la Hipótesis.....	91

## ÍNDICE DE CUADROS

CONTENIDOS	PÁGINA
Cuadro N. 1. Población .....	53
Cuadro N. 2. Muestra Total.....	55
Cuadro N. 3. Variable Independiente.....	56
Cuadro N. 4. Variable dependiente .....	57
Cuadro N. 5. Técnicas e instrumentos .....	60
Cuadro N. 6. Plan para recolección de información .....	61
Cuadro N. 7. Contenidos de aprendizaje.....	64
Cuadro N. 8. Material didáctico .....	65
Cuadro N. 9. Actividades de recuperación.....	66
Cuadro N. 10. Orientación y estimulación.....	67
Cuadro N. 11. Actitudes de cambio .....	68
Cuadro N. 12. Orientación del conocimiento.....	69
Cuadro N. 13. Construcción del conocimiento .....	70
Cuadro N. 14. Participación Activa .....	71
Cuadro N. 15. Integración.....	72
Cuadro N. 16. Análisis, reflexión.....	73
Cuadro N. 17. Contenidos de aprendizaje.....	75
Cuadro N. 18. Material didáctico .....	76
Cuadro N. 19. Actividades de recuperación.....	77
Cuadro N. 20. Orientación y estimulación.....	78
Cuadro N. 21. Actitudes de cambio .....	79
Cuadro N. 22. Orientación del conocimiento.....	80
Cuadro N. 23. Construcción del conocimiento .....	81
Cuadro N. 24. Participación Activa .....	82
Cuadro N. 25. Integración.....	83
Cuadro N. 26. Análisis, reflexión.....	84
Cuadro N. 27. Distribución del Chi cuadrado.....	88



Cuadro N. 28. Modelo Operativo.....	154
Cuadro N. 29. Administración de la propuesta .....	157
Cuadro N. 30. Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta .....	158

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
DIRECCIÓN DE POSGRADO  
MAESTRÍA DE DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

**TEMA:** “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LA UNIDAD EDUCATIVA EXPERIMENTAL PEDRO FERMÍN CEVALLOS”

**Autora:** Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Directora:** Dra. Zoila Esperanza López Miller, Mg.

**Fecha:** 10 de octubre del 2013

**RESUMEN EJECUTIVO**

El propósito del trabajo de investigación es la “evaluación del desempeño docente y su incidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos”, teniendo como finalidad el diseño de un modelo de evaluación docente permanente, integral, efectivo; desarrollando en el educando el pensamiento lógico, crítico, creativo; fomentando la capacidad de razonamiento, análisis y síntesis; siendo la práctica docente coherente con la utilización de la metodología de enseñanza considerando que la labor del maestro influye de modo determinante en el desarrollo cognitivo, procedimental, actitudinal, afectivo, psicomotriz preparándolos para la comprensión en el accionar educativo orientándose en la formación de seres competitivos, productivos, emprendedores que practiquen valores en el contexto: familiar, social, educativo; promoviendo el respeto, responsabilidad, honestidad, solidaridad contribuyendo con el cumplimiento de los principios del Buen Vivir; resaltando que el educando es el actor principal de su aprendizaje debiendo la docencia consolidar la dedicación, preparación y valoración personal generando seguridad, confianza, autoestima impulsando la ejecución de propósitos, objetivos dentro del aula alcanzando a conocer, a ser, a hacer, y a reflexionar como entes que forman parte de sociedades justas y equitativas mejorando la calidad de la educación alcanzando los estándares óptimos en beneficio de la comunidad educativa.

**Descriptor:** análisis, capacidad, creativo, crítico, desarrollo cognitivo, efectivo, integral, lógico, pensamiento, práctica docente, razonamiento.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
DIRECCIÓN DE POSGRADO  
MAESTRÍA DE DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Theme: “TEACHER PERFORMANCE EVALUATION AND ITS IMPACT  
ON THE TEACHING LEARNING EXPERIMENTAL  
EDUCATION UNIT PEDRO FERMÍN CEVALLOS”

**Author:** Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Directed by:** Dra. Zoila Esperanza López Miller, Mg.

**Date:** October, 10, 2013

### **EXECUTIVE SUMMARY**

The purpose of the research is the “teacher evaluation and its impact on the teaching learning in Pedro Fermín Cevallos Experimental Education Unit,” with the purpose of designing a model of permanent , comprehensive, effective teacher evaluation; developing learner logical, critical, creative thinking, building the capacity of reasoning, analysis and synthesis, being the consistent teaching practice with the use of teaching methodology whereas the work of the teacher has a determining influence on cognitive development, procedural, attitudinal, affective, psychomotor preparing for understanding the actions oriented education in the formation of competitive, productive entrepreneurs who practice in the context beings values: family, social, educational, promoting respect, responsibility, honesty, solidarity contributing compliance with the principles of Good Living, noting that the student is the main actor of learning must teaching consolidate dedication, preparation and personal assessment generating security, confidence, self-esteem strengthened implementation of goals, objectives within the classroom reaching released, to be, to do, and reflect as entities that are part of a fair and equitable society by improving the quality of education reaching optimum standards for the benefit of the education community.

Descriptors: analysis, capacity, creative, critical, cognitive, effective, comprehensive, logical, thinking, teaching practice, reasoning.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación, denominada: “Evaluación del desempeño docente y su incidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos” contribuye en la educación del siglo XXI, facilitando el desarrollo integral aplicando estrategias de mejora docente, estableciendo el compromiso duradero con una verdadera cultura evaluativa respondiendo a las exigencias del sistema educativo actual.

La evaluación del desempeño docente permite reflexionar sobre la práctica y el valor de su ejercicio laboral, profesional apoyando para promover la superación de sus debilidades mediante la aplicación de métodos, estrategias, técnicas, actividades individuales y grupales orientando hacia la excelencia académica desarrollando las capacidades y la experiencia.

La presente investigación está comprometida con la superación profesional el campo educativo razón por la cual se ha dividido en seis capítulos para una mejor comprensión:

El primer capítulo, El Problema, trata sobre la contextualización desde un enfoque macro, meso y micro, el análisis crítico se desarrolla en base a estudios de las causas y consecuencias, estableciendo la formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema, espacial, temporal; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

El segundo capítulo corresponde al Marco teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos referentes al tema de estudio, la fundamentación Filosófica y Legal, abarca las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables dando origen a la hipótesis y señalamiento de variables.

En el tercer capítulo se determina la metodología, enfoque, modalidad y tipos de la investigación de campo, documental bibliográfico, intervención social; el universo de la investigación, siendo trascendental tomar una muestra, se plantea las técnicas e instrumentos y la operacionalización de variables, así también las técnicas e instrumentos utilizados en el desarrollo de la investigación, el plan de recolección de la muestra y el plan para el procesamiento de la información.

El cuarto capítulo, análisis e interpretación de resultados incluye tablas, gráficos, análisis e interpretación de cada una de las interrogantes planteadas en los diferentes cuestionarios, la verificación de la hipótesis, su planteamiento, la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, finalmente se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

El quinto capítulo, conclusiones y recomendaciones, elaborados en relación a los resultados obtenidos mediante el razonamiento de los datos reflejados en el análisis e interpretación, detallándose los diferentes puntos claves para plantear la propuesta.

El sexto capítulo, la propuesta incluye datos informativos de la institución, antecedentes, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación científico – técnica, modelo operativo o plan de acción, administración de la propuesta, el plan de monitoreo y evaluación.

Finalmente se concluyó con los materiales de referencia, ordenados alfabéticamente según el criterio de autoría; en la sección anexos, se presentan formularios de encuestas e instrumentos de investigación.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1. Tema**

“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LA UNIDAD EDUCATIVA EXPERIMENTAL PEDRO FERMÍN CEVALLOS”

### **1.2. Planteamiento del problema**

#### **1.2.1. Contextualización**

En el Ecuador actualmente el sistema educativo considera a la evaluación como un proceso que permite la recopilación de información, su análisis técnico, y la toma de medidas correctivas; sin embargo, la escasa capacitación ha influido en el desempeño docente evidenciado en la aplicación de una pedagogía tradicional, condicionando el proceso enseñanza aprendizaje.

Además, el Ministerio de Educación, difunde como base para la enseñanza la Actualización y Fortalecimiento Curricular, pero, en diversas instituciones educativas no se han socializado de manera adecuada los lineamientos; obstaculizando la articulación entre todos los elementos curriculares, provocando inexactitud en el proceso educativo.

Cabe resaltar que la utilización impropia de recursos pedagógicos, ha influido en una educación memorística, receptiva, repetitiva, pasiva, sobresaliendo únicamente los contenidos, perjudicando la evaluación sistemática y permanente conllevando al deterioro de la calidad y equidad de la educación.

En la provincia de Tungurahua el sistema toma como sujeto de evaluación al educando, relegando el desempeño docente; observándose en diversas

instituciones la escasa aplicación de una normativa interna que refleje las verdaderas condiciones de trabajo, que permita tomar los correctivos necesarios para fortalecer la calidad educativa.

Se resalta que a nivel Distrital se emiten disposiciones generales relacionadas con el quehacer educativo, siendo responsabilidad de las instituciones, autoridades, y docentes buscar estrategias para cumplir con los estándares establecidos, considerando que las actividades educativas tradicionales han limitado el desarrollo del pensamiento crítico, lógico, reflexivo del estudiante siendo menester la predisposición del docente al cambio e innovaciones.

La metodología docente no es aplicada adecuadamente en el trabajo de aula, perjudicando en el desarrollo cognitivo, procedimental, actitudinal, afectivo y psicomotriz; desfavoreciendo la adquisición de habilidades, destrezas, valores, condicionando las oportunidades de formación integral.

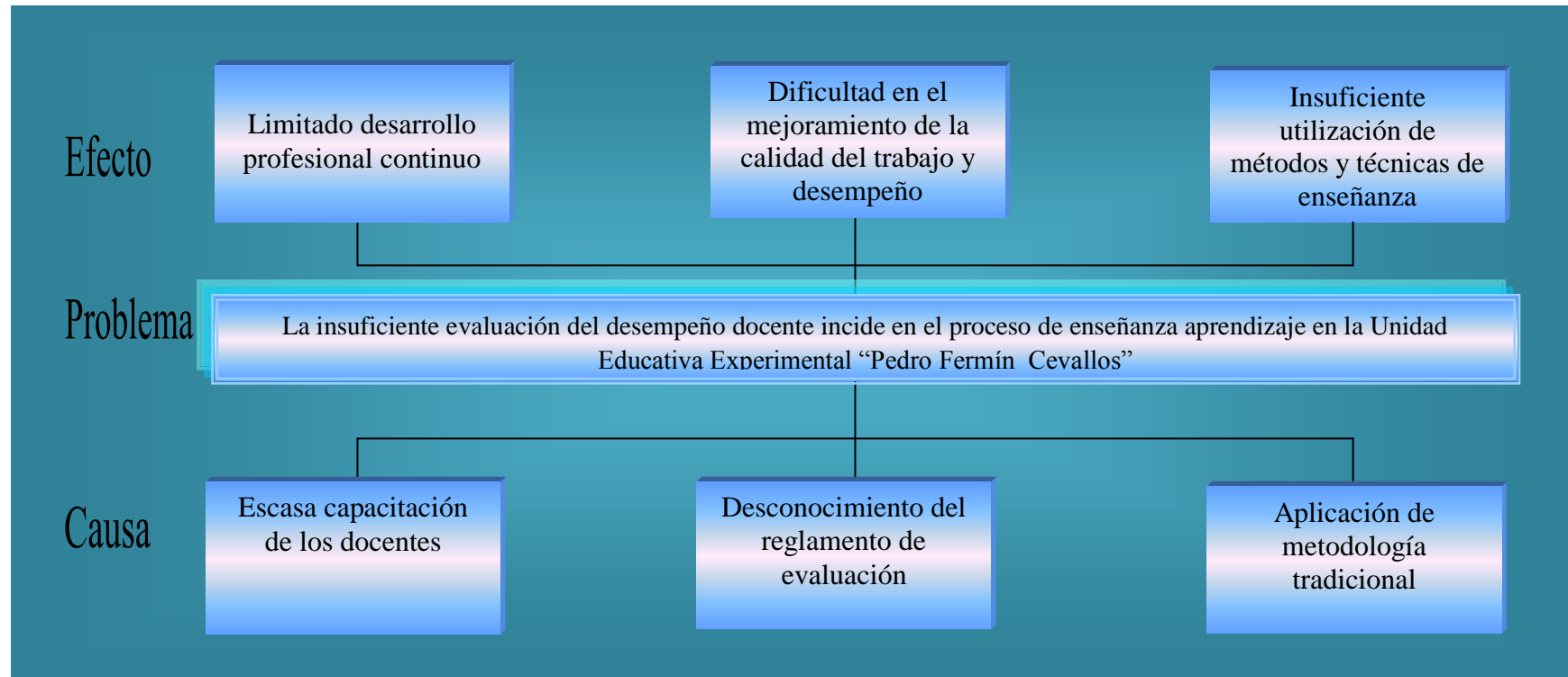
Actualmente en la Unidad Educativa se evidencia la escasa aplicación de evaluaciones docentes que posibiliten el mejoramiento del campo profesional, incumpliendo con los estándares educativos Ministeriales actuales, complicando el alcance de los perfiles ideales requeridos en cada nivel educativo.

Es insuficiente el involucramiento de los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos ocasionando desinformación sobre el rendimiento académico, influyendo negativamente en el desarrollo comportamental, generando en el educando desinterés por aprender.

Es trascendental resaltar que el insuficiente refuerzo pedagógico ha dificultado el aprendizaje significativo, cohibiendo la creatividad, reflexión, los valores adquiridos, el autodescubrimiento, las actitudes y el desarrollo de habilidades y destrezas.

### 1.2.2. Análisis crítico

#### Árbol del problema



**Gráfico No.1:** Árbol de problemas  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández



La insuficiente evaluación del desempeño docente ha limitado el proceso de enseñanza aprendizaje condicionando en el educando el desarrollo de la creatividad, la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, el progreso de actitudes y valores dificultando la práctica educativa

La escasa capacitación docente ha limitado el desarrollo profesional continuo, disminuyendo la calidad de educación coaccionando el mejoramiento de sus competencias y conocimientos, manteniéndose desactualizados; repercutiendo en la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos de gestión institucional.

El desconocimiento del reglamento de evaluación ha generado dificultad en el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño obstaculizando la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, complicando las competencias ético profesional; repercutiendo en la colaboración y compromiso institucional.

La aplicación de metodología tradicional es exteriorizada en la insuficiente utilización de métodos y técnicas de enseñanza ha complicado el refuerzo de las habilidades, destrezas básicas, la motivación, procedimientos de evaluación y medición de logros del aprendizaje de los educandos, obstruyendo el proceso enseñanza aprendizaje.

### **1.2.3. Prognosis**

De no atenderse el problema: La insuficiente evaluación del desempeño docente incide en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” continuará el limitado desarrollo profesional continuo, seguirá la dificultad en el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño, permanecerá la insuficiente utilización de métodos y técnicas de enseñanza

Además si el problema se mantiene no permitirá mejorar los lineamientos de trabajo, se limitará el trabajo productivo, eficiente, eficaz; obstaculizando la mejora de la calidad de la educación, continuarán las falencias en el estilo de gestión, norma de convivencia, disminuyendo la participación de la comunidad.

#### **1.2.4. Formulación del problema**

¿De qué manera incide la evaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”?

#### **1.2.5. Preguntas directrices**

- ¿Cuáles son las directrices apropiadas para orientar el proceso de evaluación docente en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”?
- ¿Cuáles son los resultados del trabajo docente dentro del proceso de enseñanza aprendizaje en la en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”?
- ¿Existe una alternativa de solución al problema: la insuficiente evaluación del desempeño docente incide en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”?

#### **1.2.6. Delimitación de la Investigación**

##### **1.2.6.1. Delimitación de contenido**

**Campo:** Educativo.

**Área:** Pedagógica.

**Aspecto:** Evaluación del desempeño docente.  
Proceso de enseñanza aprendizaje.

#### **1.2.6.2. Delimitación espacial**

El trabajo de investigación se desarrolló en los espacios físicos de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” ubicada en:

**Parroquia:** La Matriz  
**Cantón:** Ambato.  
**Provincia:** Tungurahua.

#### **1.2.6.3. Delimitación temporal**

La investigación se efectuó durante el período lectivo 2011- 2012

#### **1.2.6.4. Unidades de observación**

La investigación está dirigida a la Planta Docente de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” así como al grupo de estudiantes distribuidos entre Educación General Básica y Bachillerato con dos modalidades: Ciencias y Técnico en Administración con enfoque Polivalente.

### **1.3. Justificación**

El presente trabajo de investigación tiene por objeto abordar el problema: La insuficiente evaluación del desempeño docente incide en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”, intentando fortalecer la profesión docente, contribuyendo a mejorar la calidad de la educación.

El **interés por investigar** está centrado en la aplicación de directrices apropiadas para orientar el proceso de evaluación docente desarrollando acciones y materiales para alcanzar la calidad técnica a través de una supervisión continua, deduciendo que del docente depende el fracaso o éxito del sistema educativo.

El estudio resalta su **importancia teórica y práctica**, considerando que el modelo de evaluación del desempeño docente fortalece el proceso enseñanza aprendizaje encaminándose hacia la innovación, actualización, creatividad; además el trabajo se constituirá en una guía informativa para docentes, estudiantes, directivos, padres de familia y futuras investigaciones relacionadas con la importancia de la evaluación docente y el proceso enseñanza aprendizaje.

La investigación es **novedosa**, permite conocer el análisis de las diferentes causas que influyen en el proceso enseñanza aprendizaje, alcanzando la valoración de los conocimientos, actitudes, aptitudes y rendimiento del docente, considerándose una herramienta fundamental que retroalimenta el proceso educativo.

La investigación es de **utilidad** al modernizar, innovar, actualizar la institución y la enseñanza en el aula, buscando un desarrollo educativo continuo, eficaz, alcanzando la responsabilidad y desarrollo profesional con sus propios estándares, ética e incentivos exigiendo el razonamiento y la reflexión en la toma de decisiones.

El trabajo investigativo es **original** porque los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusivamente responsabilidad de la autora, enfatizándose que la evaluación docente permitirá la mejora de la práctica de la enseñanza, viéndose reducidos el fracaso y la deserción escolar.

La investigación tiene **impacto** en el ámbito educativo, se tratará de dar solución al problema: la insuficiente evaluación del desempeño docente incide en

el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”, teniendo como objetivo principal identificar el potencial de desarrollo de los profesores y estimular sus deseos de superación, guiando sus esfuerzos hacia la realización de sus posibilidades de mejoramiento

El tema el proyecto pedagógico en la generación y el aprendizaje significativo resalta su **utilidad práctica** al tratar de consolidar las capacidades pedagógicas, la productividad, calidad de la enseñanza, relaciones interpersonales teniendo la evaluación como propósito el reconocimiento y el análisis que el docente hace de su propia práctica, alcanzando cambios o mejoras en su actividad de enseñanza

Por las características académicas y políticas institucionales la investigación es **factible** en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” considerando que está en función de mejorar la calidad educativa que se imparte a través de proyectos de innovación pedagógica; además es factible por la apertura y el interés de las autoridades y docentes de la institución.

Los beneficiarios serán las autoridades, docentes, estudiantes, padres de familia, elementos fundamentales para el proceso enseñanza aprendizaje conllevando a la promoción de individuos innovadores y creativos alcanzando una formación integral, desarrollando el pensamiento lógico, crítico, reflexivo.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la incidencia de la evaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Diagnosticar las directrices apropiadas para orientar el proceso de evaluación docente en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”
- Analizar los resultados del trabajo docente dentro del proceso de enseñanza aprendizaje en la en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”
- Elaborar un modelo de evaluación del desempeño docente para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes investigativos**

Al ingresar a los archivos de la Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato en relación al tema: “evaluación del desempeño docente y su incidencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” no se encontró un argumento igual al de estudio, existiendo documentos afines que enunciaré a continuación:

Tema: “La evaluación y el desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2009 – 2010”

Autora: Manobanda Iza Mayra Lissenia

Tutor: Dr. MSc. Danilo Villena.

#### **Objetivos**

- Determinar la incidencia de la evaluación en el desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato.
- Señalar el nivel de formación y capacitación docente en el Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato.
- Identificar la metodología que se utiliza para el aprendizaje en el Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2009 – 2010.

- Aplicar el sistema de evaluación del desempeño mediante capacitación al docente en el Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2009 – 2010.

## **Conclusiones**

- La evaluación al magisterio, permite un mejor desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2009 – 2010.
- Un alto porcentaje de docentes encuestados saben que la evaluación es formativa, es decir que, como indica su nombre, persigue el desarrollo continuo del personal que se evalúa, con el fin de ayudarlo a progresar profesionalmente, maximiza sus fortalezas como reduce sus debilidades, y apoya en su esfuerzo por consolidar su carrera dentro de la Institución.
- A través del fortalecimiento profesional docente se comprende con mayor plenitud el compromiso con los estudiantes y la sociedad a la cual sirve brindando la oportunidad de obtener conocimientos y desarrollar destrezas para alcanzar una mayor producción dentro del campo profesional.

La evaluación del desempeño es un instrumento básico al servicio de la educación, que conlleva al mejoramiento del quehacer educativo, fortaleciendo la calidad del desempeño de los docentes en todos los niveles y modalidades determinando las estrategias que permitan mejorar los procesos de capacitación y actualización, referentes al desarrollo de habilidades pedagógica, didácticas y el dominio de los conceptos científicos de las áreas de especialización.

Tema: “El perfil docente y su influencia en el proceso enseñanza aprendizaje en los niños de cuarto año de educación básica, de La Escuela Eugenio Espejo, cantón Guaranda, provincia Bolívar, en el periodo 2009-2010”.



Autora: Blanca Janeth Mullo Mullo

Tutora: Lic. Msc. Noemy Hortencia Gaviño Ortiz

**Objetivos:**

- Definir el Perfil Docente para el desarrollo cognitivo y procedimental de la aplicación del proceso enseñanza aprendizaje en la escuela Eugenio Espejo del cantón Guaranda, provincia de Bolívar durante el año 2009– 2010.
- Demostrar la importancia del perfil docente en el desarrollo cognoscitivo de los estudiantes mediante la fundamentación teórica de las variables dependiente e independiente.
- Precisar la importancia de métodos, procedimientos, estrategias y recursos en el desarrollo cognoscitivo del pensamiento durante el del proceso enseñanza aprendizaje en la escuela Eugenio Espejo del cantón Guaranda, provincia de Bolívar durante el año 2009– 2010.
- Desarrollar un programa de capacitación docente en la escuela Eugenio Espejo del cantón Guaranda, provincia de Bolívar durante el año 2009– 2010.

**Conclusiones:**

- Los maestros deben ser flexibles ante la actitud de los estudiantes durante el proceso enseñanza aprendizaje.
- Los recursos didácticos utilizados por los docentes forman parte de la preparación metodológica

- Las relaciones humanas dentro de la comunidad educativa tiene mucho que ver en la formación de los estudiantes.
- El docente no se capacita permanentemente con el fin de mejorar su perfil y renovar el paradigma tradicional que posee.

El docente tiene un compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, debiendo ser un guía en la construcción de aprendizajes; facilitando la aplicación de modelos educativos vigentes para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

## **2.2. Fundamentación Filosófica**

El desarrollo de la presente investigación, se fundamenta en los lineamientos que propone el paradigma constructivista, con enfoque crítico propositivo donde el desempeño docente se orienta a fortalecer el proceso enseñanza aprendizaje.

AGUILAR, Campo Elías. (2008). “Los docentes para ser buenos filósofos deben considerar que la capacitación, actualización, el mejoramiento continuo, la solidaridad y honestidad son fundamentos para la transformación educativa. Filosofía de la Educación, La capacidad de cuestionarnos, Libro I, CODEU, Quito, Ecuador, p. 6.

### **2.2.1. Fundamentación Axiológica**

“La ética como valor, será el reflejo transmitido e infundado sobre los cimientos de la formación de los educandos reflejando sus valores dentro del aula al momento de controlar su autoritarismo”. VARELA, F: (1962) El Habanero. La teoría axiológica y el valor de la responsabilidad. Editorial de la Universidad de la Habana. Habana. Cuba. (Pág. 21).

Es importante educar con respeto alcanzando una educación de calidad teniendo como tarea primordial en el proceso enseñanza aprendizaje la formación del educando en el valor de responsabilidad en un ambiente de equidad, solidaridad y cooperación.

### **2.2.1. Fundamentación Ontológica**

“Resulta común que los docentes mejoren el ambiente de aprendizaje en el aula y en la escuela, involucrando a todos los agentes en el acto educativo, incrementando en el educando la motivación por aprender y la autoconfianza”. PÉREZ T. (2002). Para construir una convivencia democrática. Javegraf. Bogotá.

El maestro mejora su desempeño a través de la reflexión permanente del proceso de aprendizaje del educando fomentando un proceso interactivo constructivo del conocimiento consolidando el rendimiento académico, alcanzando logros escolares potencializando el aprendizaje efectivo, donde la ciencia construya un saber científico a partir de la realidad.

### **2.2.2. Fundamentación Epistemológica**

“Los saberes que orientan las prácticas docentes son la base constitutiva de una red de conceptos, representaciones, certezas y creencias que fundan nuestros proyectos y propósitos de intervención docente. DÍAZ DE KÓBILA, E. (2003): El sujeto y la verdad. Memorias de la razón epistémica, tomo I, Rosario, Laborde Editor.

La docencia, como práctica social, conlleva a la transformación del ser humano sobre el saber hacer, saber obrar y el saber pensar, alcanzando niveles cognoscitivos, afectivos, sociales orientando un proceso que articula prácticas de enseñanza y aprendizaje encaminando la formación de sujetos competentes,

apoyando en la construcción del conocimiento alcanzando la eficiencia, eficacia conllevando hacia la calidad educativa.

#### **2.2.4. Fundamentación Pedagógica**

“La pedagogía se encuentra presente en la función instructiva, impartiendo conocimientos y habilidades en la dimensión desarrolladora educativa, basada en la formación de valores y la capacidad para transformar la realidad” BACHELARD, Gastón (2003): “El racionalismo aplicado”. Paidós, Buenos Aires.

La pedagogía es una ciencia irremplazable al igual que la Didáctica para afianzar el proceso enseñanza aprendizaje debiéndose desarrollar y redefinir las competencias pedagógicas del docente aportando en la formación integral de los escolares requiriendo la implementación de un proceso pedagógico integral que proyecte el desarrollo de las dimensiones humanas y de la práctica pedagógica.

#### **2.3. Fundamentación Legal**

La investigación está fundamenta en la Constitución Política del Estado Ecuatoriano, en el Título 2. Derechos. Sección Quinta. Educación.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

## **El Reglamento general a la Ley Orgánica de Educación Intercultural**

Capítulo IV. De La Evaluación Educativa. **Art. 19.-** Componentes del sistema educativo que serán evaluados. Los componentes del Sistema Nacional de Educación que serán evaluados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural

Numeral 2. Desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos)

Art. 126. De las evaluaciones.- Los y las docentes que presten sus servicios en instituciones privadas deben someterse a las evaluaciones que para el efecto establezca el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. No se requerirá de evaluación para el caso de los docentes que impartan materias tales como religión, catecismo y las relacionadas con manualidades en instituciones educativas confesionales, si sus ingresos son pagados con fondos privados.

## 2.4. Categorías fundamentales Organizador lógico de variables

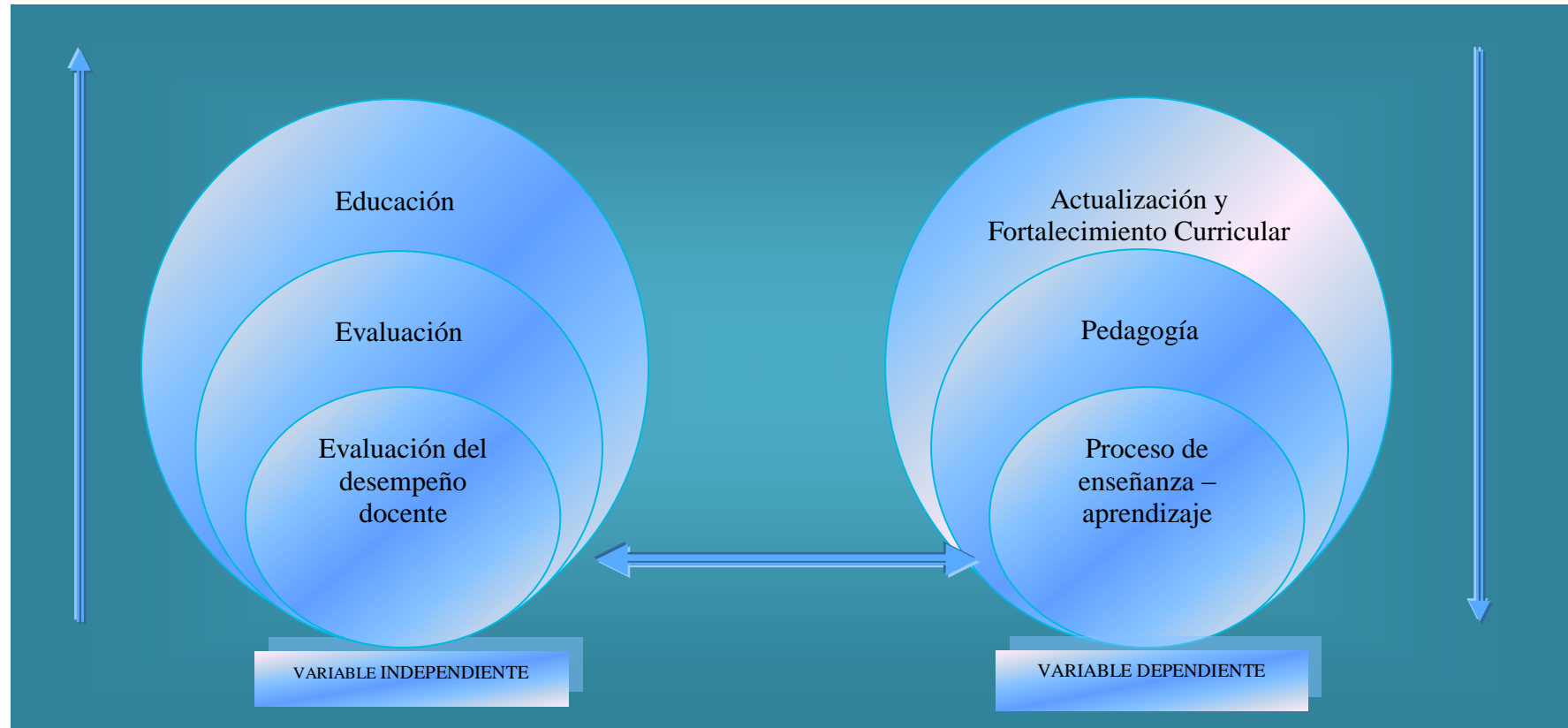


Gráfico No. 2: Inclusiones Conceptuales  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Constelación de Ideas. Variable independiente. Evaluación del desempeño docente**

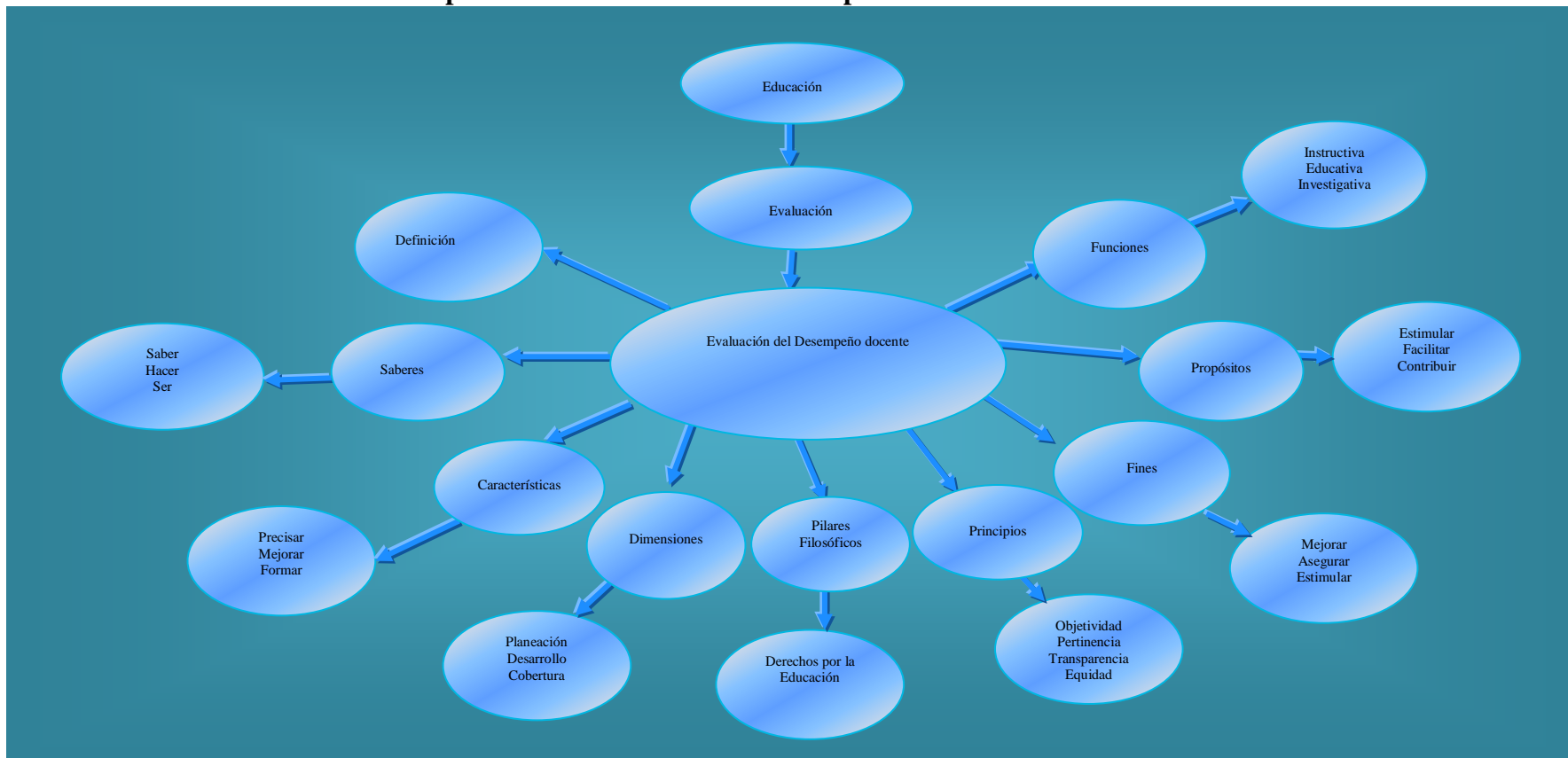


Gráfico No. 3. Constelación de ideas de la variable independiente  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Constelación de Ideas. Variable dependiente: proceso enseñanza aprendizaje**

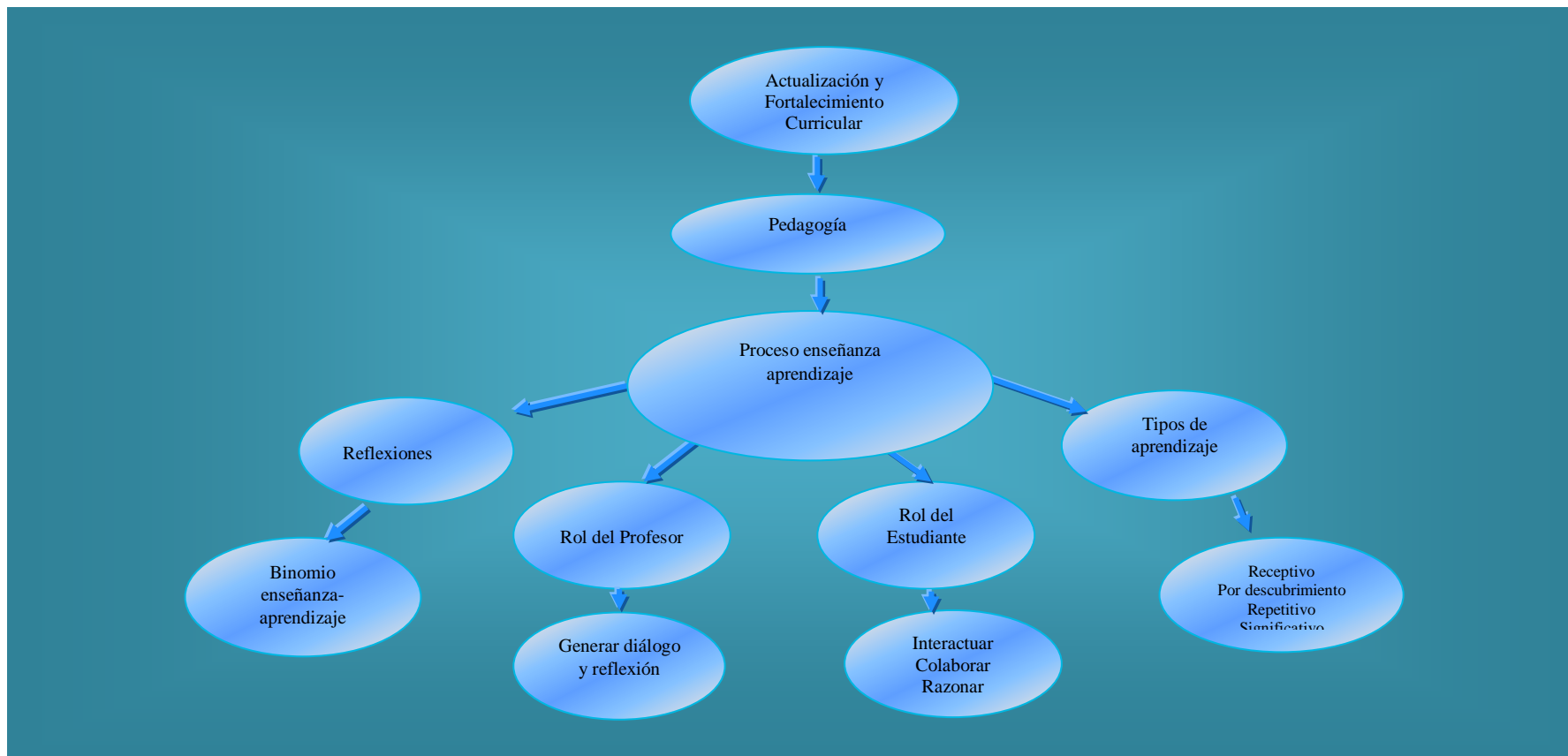


Gráfico No. 4: Constelación de ideas de la variable dependiente: aprendizaje significativo  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández



## **2.4.1. Categorías de la Variable Independiente**

### **2.4.1.1. Evaluación del desempeño docente**

La evaluación docente hace referencia a la recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo con la finalidad de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas.

#### **2.4.1.1.1. Definición de evaluación del desempeño docente**

“Proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos verificando la emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. CASANOVA, María Antonia. (1999). Manual de evaluación educativa. Ed. la Muralla.

En definitiva, evaluar el desempeño de los docentes, es un proceso que busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previos un seguimiento que posibilite la obtención de información válida, objetiva, y fiable para determinar los avances en relación con los logros propuestos.

#### **2.4.1.1.2. Saberes en la evaluación del desempeño docente**

La evaluación está referida a la idoneidad ética, y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo resaltando aspectos propios de las funciones de los docentes y directivos docentes, determinándose en tres

categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores evidentes en diferentes contextos sociales y económicos del país.

En la tarea docente se consideran los siguientes saberes:

El saber. El docente requiere conocer los fundamentos, las condiciones y las técnicas de su profesión, alcanzando la eficacia en el proceso del aprendizaje; debiendo los saberes pedagógicos estar en función de: El hombre como sujeto de la educación, el método empleado para el estudio, su misión, sus aportaciones concretas al entendimiento de la educación.

El hacer. Este aspecto corresponde a preguntas como: ¿hace lo que se ha comprometido hacer en razón del cargo que ocupa?, ¿utiliza una metodología apropiada?, ¿es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, colegas, padres de familia y demás integrantes de la comunidad educativa?

El ser. Los dominios saber y hacer se unen en el desempeño e involucran el ser del educador, es decir se agrupan holísticamente las características del docente en función de la individualidad con proyección social.

#### **2.4.1.1.3. Características de la evaluación del desempeño docente**

Los saberes desarrollados constituyen una plataforma de acción que permite al educando formar criterios sólidos y aprendizajes significativos conllevando al conocimiento para alcanzar su proyecto de vida teniendo un seguimiento y valoración, que encamine hacia la transformación de la tarea educativa.

Algunos sistemas mencionan las siguientes características para la evaluación docente:

- Precisar la información que se va a obtener garantizando su confidencialidad
- Mejorar la práctica docente, conllevando al fortalecimiento de la toma de decisiones administrativas.
- Formar parte de la vida académica.
- Posibilitar el acceso a incentivos.
- Retroalimentar.
- Incidir en la planeación.

#### **2.4.1.1.4. Dimensiones de la evaluación del desempeño docente**

“Propone que en la evaluación docente se consideren las dimensiones de planeación, desarrollo, cobertura, evaluación dominio y actualización. MORENO, R. I. (2004). El modelo de la evaluación, sobre evaluación del desempeño docente. Barcelona: Ed. CEAC.

- Planeación o diseño instruccional.
- Desarrollo pedagógico
- Cobertura del Programa curricular
- Formas de evaluación de los aprendizajes
- Dominio de la asignatura

- Manejo de técnicas didácticas
- Estilo de interacción profesor – escolar

Entre otras dimensiones cita las siguientes:

- Asistencia y puntualidad, alcanzando la calidad del trabajo académico
- Actualización docente
- Impacto del papel del profesor en la formación del estudiante o en su aprendizaje
- Pasión por su trabajo
- Saber escuchar
- Disciplina
- Importancia o relevancia
- Trabajo de grupo
- Comprometerse con la superación personal
- Dinamismo en clase mediante la preparación del tema de clase
- Motivación al estudiante con carácter y estilo personal
- Enfoque a la profesión

Si periódicamente se toman en cuenta estos aspectos para elaborar y aplicar instrumentos técnicos, el maestro sin duda logrará elevar su nivel de desempeño y consecuentemente mejorará la educación impartida en cada institución.

#### **2.4.1.1.5. Pilares Filosóficos que rigen la evaluación del desempeño**

La evaluación docente se apoya en los siguientes pilares filosóficos:

- Derecho de los estudiantes a recibir una educación de calidad que posibilite el desarrollo integral..
- Derecho de los docentes a la capacitación y asesoramiento permanente, continuo.
- Derecho de la sociedad a exigir una educación de calidad que admita la aplicación de valores alcanzando una convivencia pacífica.
- Derecho a una participación activa de todos los actores en el proceso.  
Bravo Reyes, C. (1999). Un sistema multimedia para la preparación docente en medios de enseñanza. Ciudad de La Habana.

#### **2.4.1.1.6. Principios que rigen la evaluación del desempeño**

Los Principios que rigen la evaluación docente son:

Objetividad. Identifica diferentes fuentes personales y documentales para generar la información las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño, para determinar los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del desempeño docente. (2000). Ponencia presentada por Cuba”. México.

Pertinencia. Facilita una distribución razonable de las valorizaciones en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente desempeños inferiores y superiores.

Transparencia. Hay un amplio conocimiento por parte de los docentes evaluados de los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación, se basa en información cualitativa y cuantitativa fiable soportada.

Participación. El evaluado se involucra activamente en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional, mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requieran.

Equidad. El evaluador es justo con el evaluado, con la institución donde trabaja y la comunidad, asigna la valoración que cada uno se merece. Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2001). Visión General de la Evaluación del desempeño profesional de los educadores.”. Bogotá, julio de 2001.

#### **2.4.1.1.7. Fines de la evaluación del desempeño docente**

La evaluación docente tiene los siguientes fines.

- Mejorar la calidad de la educación
- Asegurar la mejor formación intelectual, ética y física de los escolares
- Estimular el compromiso del educador con su desarrollo personal y social
- Promover el reconocimiento y estímulo del docente
- Generar control integral oportuno del proceso educativo

- Propiciar un trabajo en equipo con enfoque holístico
- Fomentar la integración de todos los actores del quehacer educativo.  
Ministerio de Educación y Cultura. (2004). Sistema de evaluación del desempeño docente, 2004

#### **2.4.1.1.8. Propósitos de la evaluación del desempeño docente**

- Estimular el buen desempeño docente.
- Facilitar su propio reconocimiento y valoración sobre el quehacer profesional.
- Identificar logros y dificultades de los docentes como base para desarrollar planes de mejoramiento personales y del colectivo de la institución educativa.
- Responder a las expectativas de la comunidad educativa y de la sociedad.
- Ofrecer información confiable a las instituciones formadoras para que consoliden o reorienten programas.
- Contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de los establecimientos.
- Favorecer la formación integral de los educandos valorando los cambios e innovaciones desarrollados.
- Generar una cultura evaluativa institucional

#### **2.4.1.1.9. Funciones de la evaluación del desempeño docente**

Según (VALDES, 2008), la evaluación del desempeño docente tiene las siguientes características:

**Diagnóstica.-** Es aquella que permite identificar logros, avances, dificultades y limitaciones que sirvan para la toma de decisiones oportunas que conduzcan al mejoramiento de todos y lograr eficacia y eficiencia en la prestación del servicio educativo.

**Instructiva.-** Permite a los actores autoevaluarse a partir de su responsabilidad, compromisos y pertinencia en relación con los procesos planeados y desarrollados por la institución y al docente autoevaluarse crítica y permanentemente en su desempeño.

**Educativa.-** Propicia el fortalecimiento de la integración de la comunidad educativa y el compromiso en el desarrollo de los procesos planeados por la institución, además permite procesar las motivaciones y actitudes del docente frente a su quehacer para superar deficiencias.

**Investigación.-** Promueve a la institución a obtener información a partir de resultados de evaluación para la implementación de estrategias en el desarrollo de los procesos de gestión administrativa y pedagógica, como también la actualización y cualificación.

#### **2.4.1.2. Evaluación**

“La evaluación se ha convertido, en los últimos tiempos, en un tema frecuente dentro del debate didáctico y de las preocupaciones de los distintos estamentos que integran la vida escolar” SANTILLANA, Colección. (2009). Curso para docentes. Guayaquil: Santillana.



#### **2.4.1.2.1. Enfoque general de evaluación**

A continuación se revisará un enfoque general de la manera como la evaluación constituye un aspecto decisorio en el proceso educativo:

Evaluar es formular juicios de valor a cerca de un fenómeno conocido, el cual se compara con criterios que se han establecido de acuerdo con los fines que se han trazado.

La evaluación supone un proceso complejo; incluye:

- Recogida de información con respecto a indicadores que reflejen lo más fielmente la situación inicial, los procesos o los productos.
- Determinación del grado de congruencia entre necesidades, realizaciones y objetivos.
- Toma de decisiones que conduzcan a la elección y a la aplicación de la alternativa de intervención más adecuada a partir de la información evaluada o que se halla en proceso de evaluación.
- Seguimiento y control de la nueva alternativa elegida y nueva evaluación de las consecuencias derivadas de su explicación.

#### **2.4.1.2.2. Interrogantes de la evaluación**

La evaluación educativa para poder constituirse en tal, deberá responder a las siguientes interrogantes:

- ¿Para qué evaluar?

- ¿Qué y cuándo hacerlo?
- ¿Cómo y con qué?
- ¿Cómo evaluar la evaluación?
- ¿Cuáles son las finalidades de la evaluación?

Todo personaje inmerso en el campo educativo debe tener claro las actividades de evaluación. “Es imprescindible aprender a evaluar con rigor y buscando la excelencia” Ministerio de Educacion y Cultura. (2008). Sistema Nacional de evaluación y Rendición de cuentas.

Podemos establecer algunas características de la evaluación que nos ayudarán en nuestra práctica docente:

- La evaluación genera información que no se produce de manera casual o accesoria. Es decir, existe una intencionalidad en la búsqueda de información.
- La información es netamente retroalimentadora porque representa un mayor conocimiento de aquello que es evaluado. Este aspecto es importante puesto que gracias a la retroalimentación que brinda tanto a estudiantes, docentes y otros actores involucrados.
- Pone de manifiesto aspectos o procesos que de otra manera permanecerían ocultos.
- Permite una aproximación más precisa a la naturaleza de ciertos procesos, sus formas de organización, los efectos, las consecuencias, los elementos que intervienen.

- Otorgar un valor a los procesos y resultados. La práctica evaluativa amerita un profundo análisis de manera que pueda ser concebida como tema de ocupación, de estudio y de posicionamiento teórico para quienes conciben la tarea docente como una profesión.

#### **2.4.1.2.3. Tipología de la evaluación**

Existen diferentes tipos de evaluación de acuerdo a ciertos criterios que se deben conocer para aplicar con pertinencia este proceso.

##### **A. Según su finalidad y función**

- Función formativa: utilizado como estrategia para mejorar, ajustar, los procesos educativos para lograr los objetivos planteados.
- Función sumativa.- Suele utilizarse con mayor frecuencia en la evaluación de productos; es decir, de procesos terminados con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende modificar, ajustar o mejorar el objeto, sino determinar el valor de su funcionalidad posterior.

##### **B. Según los agentes evaluadores**

- Evaluación interna.- Es promovida por los integrantes de una institución o programa educativo,.

Se ofrecen diversas alternativas para su realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

- Autoevaluación.- Los roles de evaluador y de evaluado coinciden en la misma persona.

- Heteroevaluación.- Es aquella en la que personas distintas a las evaluadas valoran una actividad, objeto o producto (docentes, equipo técnico o consejo directivo de una institución).
- Coevaluación.- Algunos sujetos o grupos se evalúan mutuamente; los evaluadores y evaluados intercambian sus papeles alternativamente.
- Evaluación externa. Se da cuando agentes no integrantes de una institución educativa o de un programa evalúan su funcionamiento. Los evaluadores pueden ser inspectores, supervisores, equipos de apoyo, etc.

### **C. Según el momento de aplicación**

- Evaluación inicial o diagnóstica.- Se realiza al comienzo del período educativo o de una unidad de trabajo.

Consiste en recoger los datos de la situación en la que se encuentran los sujetos de evaluación al comienzo del proceso, es importante para decidir los objetivos que se deben conseguir y para valorar si al final de un proceso los resultados son satisfactorios o no.

- Evaluación formativa o de procesos.- Consiste en la valoración, a través de la información recogida en forma continua y sistemática del funcionamiento de una institución educativa, de un programa o aprendizaje en particular, a lo largo de un período de tiempo fijado para alcanzar las metas propuestas
- Evaluación final.- Consiste en recoger y valorar los datos al finalizar un período de tiempo previsto para la realización de una tarea determinada, un programa o la consecución de objetivos.

## **D. Según el criterio de comparación**

Cualquier valoración se hace comparando el objeto evaluado con un patrón o criterio.

Se pueden distinguir dos situaciones distintas:

- La referencia es el propio sujeto (sus capacidades, intereses o metas, considerando el tiempo y esfuerzo invertidos) o cualquier otro objeto de la evaluación
- Se puede evaluar los aprendizajes en función de objetivos previamente fijados o bien de patrones de realización dentro de un conjunto de situaciones deseables. (SANTILLANA, Colección, 2009)

### **2.4.1.3. Educación**

“Se llama educación al proceso mediante el cual se afecta a una persona, estimulándola para que desarrolle sus capacidades cognitivas, actitudinales, comportamentales, y físicas para poder integrarse plenamente en la sociedad que la rodea”. GOLEMAN, Daniel (Diciembre de 1999). «Capítulo 3». Título en español: Inteligencia Emocional (trigésimo séptima edición edición). Editorial Kairós. pp. 59-79

Por consiguiente, debe distinguirse entre los conceptos de educación (estímulo de una persona hacia otra, manteniéndose, fortaleciéndose el respeto hacia la dignidad humana) y aprendizaje, que en realidad es la posibilidad subjetiva de incorporación de nuevos conocimientos para su aplicación posterior en el contexto real pudiendo ser: familiar, educativo, social alcanzando aprendizajes significativos que contribuyen en el desarrollo personal familiar y en un futuro profesional.

#### **2.4.1.3.1. Objetivos de la educación**

- Incentivar el proceso de estructuración del pensamiento, de la imaginación creadora, las formas de expresión personal, de comunicación verbal y gráfica.
- Favorecer el proceso de maduración de los niños en lo sensorio-motor, la manifestación lúdica y estética.
- Contribuir en el desarrollo de habilidades con la iniciación deportiva, artística, el crecimiento socio afectivo, y los valores éticos.
- Estimular hábitos de integración social, de convivencia grupal, de solidaridad, cooperación y de conservación del medio ambiente.
- Desarrollar la creatividad del individuo.
- Fortalecer la vinculación entre la institución educativa y la familia.
- Prevenir y atender las desigualdades físicas, psíquicas y sociales originadas en diferencias de orden biológico, nutricional, familiar, ambiental mediante programas especiales y acciones articuladas con otras instituciones comunitarias.

#### **2.4.1.3.2. Sistema Educativo Nacional**

Es el conjunto ordenado e interrelacionado de elementos, procesos y sujetos a través de los cuales se desarrolla la acción educativa, de acuerdo con las características, necesidades e intereses de la realidad histórica, económica y cultural. ROBLES, Andrea. (2003). Universidad Francisco Marroquín. Administración Educativa. Guatemala, 26 de agosto de 2003

#### **2.4.1.3.3. Características del sistema educativo**

Sus características principales son que deberá ser un sistema:

- Participativo
- Regionalizado
- Descentralizado y
- Desconcentrado

#### **2.4.1.3.4. Componentes del Sistema Educativo Nacional**

Se integra con los componentes siguientes:

- Ministerio de Educación: Es la Institución del Estado responsable de coordinar y ejecutar las políticas educativas, determinadas por el Sistema Educativo Nacional.
- Comunidad Educativa: Es la unidad que interrelacionando los diferentes elementos participantes del procesos enseñanza aprendizaje contribuye a la consecución de los principios y fines de la educación, conservando cada elemento su independencia. Se integra por: educandos, padres de familia educadores y las organizaciones que persiguen fines eminentemente educativos.
- Centros Educativos: Son establecimientos de carácter público, privado o por cooperativas a través de los cuales se ejecutan los procesos de educación escolar. están integrados por: educandos, padres de familia,

educadores, personal técnico, personal administrativo y personal de servicio.

#### **2.4.1.3.5. Subsistemas del Sistema Educativo Nacional**

El Sistema Educativo Nacional se conforma con los subsistemas:

- Subsistema de Educación Escolar: Para la realización del proceso educativo en los establecimientos escolares, está organizado en niveles, ciclos, grados y etapas en educación acelerada para adultos, con programas estructurados, establecidos y los que se establezcan, en forma flexible, gradual y progresiva para hacer efectivos los fines de la educación nacional.

#### **2.4.1.3.6. Niveles del Sistema Educativo Nacional**

El Sistema Nacional de Educación tiene tres (3) niveles:

- Inicial,
- Básica y
- Bachillerato.

El nivel de Educación Inicial se divide en dos (2) subniveles:

- Inicial 1, que no es escolarizado y comprende a infantes de hasta tres (3) años de edad.
- Inicial 2, que comprende a infantes de tres (3) a cinco (5) años de edad.

El nivel de Educación General Básica se divide en cuatro (4) subniveles:



- Preparatoria, que corresponde a 1° grado de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de cinco (5) años de edad;
- Básica Elemental, que corresponde a 2°, 3.º y 4.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 6 a 8 años de edad;
- Básica Media, que corresponde a 5.º, 6.º y 7.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 9 a 11 años de edad; y,
- Básica Superior, que corresponde a 8.º, 9.º y 10.º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 12 a 14 años de edad.

El nivel de Bachillerato tiene tres (3) cursos y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 15 a 17 años de edad.

## **2.4.2. Categorías de la Variable Dependiente**

### **2.4.2.1. Actualización y Fortalecimiento Curricular**

La Actualización y Fortalecimiento Curricular se fundamenta en la Pedagogía Crítica considerando al educando actor de su aprendizaje.

#### **2.4.2.1.1. El plan decenal de educación**

En noviembre del 2006, se aprobó en consulta popular el Plan Decenal de Educación 2006-2015. Incluye, como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación; para su cumplimiento se han diseñado estrategias didácticas contribuyendo con la actualización y fortalecimiento de currículos de

la Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial. Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica. Quito. Ecuador., p. 8.

#### **2.4.2.1.1. Bases pedagógicas del diseño curricular**

El nuevo documento curricular de la Educación General Básica se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; se han considerado algunos principios de la Pedagogía Crítica, que ubica al estudiantado como protagonista principal del aprendizaje, dentro de diferentes estructuras metodológicas. Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica. Quito. Ecuador, p. 9.

Estos referentes de orden teórico se integran de la siguiente forma:

El desarrollo de la condición humana y la preparación para la comprensión. El proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica tiene como objetivo desarrollar la condición humana y preparar para la comprensión, donde el accionar educativo orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores contribuyendo en el Buen Vivir.

Proceso epistemológico: un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo. El proceso de construcción del conocimiento en el diseño curricular se orienta al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo, a través del cumplimiento de los objetivos educativos que se evidencian en el planteamiento de habilidades y conocimientos.

El currículo propone la ejecución de actividades extraídas de situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizaje, para apoyar al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que propone el perfil de salida de la Educación General Básica.

Esto implica ser capaz de:

- Observar, analizar, comparar, ordenar, y graficar las ideas esenciales y secundarias interrelacionadas, buscando aspectos comunes, relaciones lógicas y generalizaciones de las ideas.
- Reflexionar, valorar, criticar y argumentar acerca de procesos de estudio.
- Indagar y producir soluciones novedosas y diversas a los problemas, desde los diferentes niveles de pensamiento.

Una visión crítica de la Pedagogía: aprendizaje productivo y significativo. En esta perspectiva pedagógica, el aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas que dinamicen la metodología de estudio, para llegar a la metacognición. Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica. Quito. Ecuador, p. 9.

El desarrollo de destrezas con criterios de desempeño. La destreza es la expresión del “saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción; en el documento curricular se ha añadido los “criterios de desempeño” para orientar y precisar el nivel de complejidad en el que se debe realizar la acción.

El empleo de las tecnologías de la información y la comunicación. Referente de alta significación de la proyección curricular dentro del proceso educativo, para apoyar la enseñanza y el aprendizaje, en procesos tales como:

- Búsqueda de información con rapidez.
- Visualización de lugares, hechos y procesos.

- Participación en juegos didácticos que contribuyen de forma lúdica a profundizar en el aprendizaje.
- Evaluación de los resultados del aprendizaje.

#### **2.4.2.2. Pedagogía**

La pedagogía es el conjunto de saberes que se encarga de la educación como fenómeno específicamente humano y típicamente social.

Se trata de una ciencia aplicada de carácter psicosocial, cuyo objeto de estudio es la educación.

Tanto el Diccionario de la Real Academia Española como el Diccionario Salamanca de la Lengua Española definen a la pedagogía como la ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza.

##### **2.4.2.2.1. Definición de Pedagogía**

“La pedagogía tiene como propósito la formación de individuos capaces de desarrollar pensamiento autónomo, lógico, crítico, creativo e imaginativo; alcanzando el desarrollo intelectual que promueve la producción de nuevas ideas posibilitando avances científicos culturales y sociales que conllevan a un aprendizaje significativo”. PIAGET, J. (2006) modernas estrategias para la enseñanza, tomo 2, Ediciones Euromexico, SA. De C.V. País México Editorial Lexus Pág. 244.

MENDOZA, P. (2008). “La pedagogía es una ciencia eficiente y eficaz, para el educando y el educador, tienen como objetivo el enseñar mediante la utilización de técnicas adecuadas para adquirir mayor conocimiento con un mínimo esfuerzo pero garantizando una educación con calidad y calidez”. Pedagogía Moderna. Pedagogía. CODEU. Quito. Ecuador. (Pág. 26).

#### **2.4.2.2.2. Objetivos de la Pedagogía**

- Proporcionar guías para planificar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje, aprovechando las aportaciones e influencias de diversas ciencias, como la psicología (del desarrollo, personalidad, superdotación, educativa, social), la sociología, la antropología, la filosofía, la historia y la medicina, entre otras.
- Organizar mejor sistemas y programas educativos, con el objeto de favorecer al máximo el desarrollo de las personas y las sociedades. Estudia la educación en todas sus vertientes: escolar, familiar, laboral y social.

“Recoger el conocimiento de varios saberes científicos, además de las neurociencias, diagnóstico pedagógico, y psicopedagógico, didáctica, formación laboral y ocupacional, técnicas individuales, grupales de aprendizaje, motivacionales, colaborativas, tecnología educativa, intervención socio-educativa, metodología, investigación educativa, análisis de datos, organización y gestión de centros educativos, políticas, legislación educativa, educación comparada, educación de adultos, educación para la salud, educación”. OLMOS DE MONTAÑÉS, Oly. (2008). La pedagogía crítica y la interdisciplinariedad en la formación del docente. Grupo Editorial Norma, Bogotá, 2005.

#### **2.4.2.2.3. Competencias del docente**

- El docente debe contar con competencias inherentes a su desempeño, entendiéndose las competencias como un conjunto de conocimientos, habilidades y valores que todas las personas necesitamos para ejercer alguna actividad.
- Se requiere pensar no sólo en habilidades disciplinares sino también aquellas referidas al comportamiento profesional, social, las actitudes y la

capacidad de innovar, conllevando al desarrollo del ser humano alcanzando la inteligencia lingüística.

- Las competencias se manifiestan en la medida que el sujeto es capaz de desarrollar en la acción un conjunto de saberes adquiridos, estas involucran capacidades para el desempeño profesional del individuo en la diversidad contextual que su profesión lo requiera.
- Las competencias a nivel profesional suponen la puesta en juego de un conjunto de valores que le otorgan un significado crítico a cada contexto en específico en que se desenvuelva el sujeto.

#### **2.4.2.2.3. Propuestas teórico – metodológicas que identifican un desempeño docente de calidad**

El desempeño docente no se basa sólo en la transmisión de un contenido plasmado en un currículo la labor del docente debe ir enfocada en la construcción de conocimientos necesarios para la formación de un individuo integral, tanto en lo personal como en lo académico.

El docente debe poseer las capacidades necesarias para lograr un aprendizaje en sus estudiantes tomando en cuenta las necesidades y la cultura en la cual se encuentran inmersos los mismos.

En este sentido, el docente pasa a ser un formador de individuos y mediador de conocimientos, pero se necesitan docentes de calidad, con las herramientas necesarias para realizar con calidad su rol, alcanzando algunos parámetros como los que a continuación se mencionan:

- Diagnóstico de conocimientos y necesidades de los estudiantes en un aula de clases.

- Dominio de los contenidos a ser impartidos.
- Establecimiento de metas tanto para sí como para sus estudiantes.
- Supervisión y regulación de aprendizajes facilitando al estudiante la interacción con los materiales de trabajo.
- Fomentar el logro del aprendizaje significativo.
- Fomentar la búsqueda de la novedad, esto es, curiosidad, originalidad, creación.
- Enseñar qué hacer, cómo, cuándo y por qué.
- Compartir experiencias de aprendizaje con los estudiantes a través de discusiones reflexivas o cualquier otra técnica similar.
- Adaptar las actividades del aprendizaje a circunstancias del momento.

#### **2.4.2.2.4. La Pedagogía en la construcción del pensamiento**

La pedagogía ante la necesidad de fortalecer en el aspecto intelectual, afectivo y social del parte de la construcción del conocimiento mediante las actividades y capacidades cognitivas que posea el individuo para desarrollar conocimientos atendiendo los errores como parte del proceso enseñanza aprendizaje posibilitando la construcción y reconstrucción del conocimiento conforme a los conocimientos previos interiorizando en el sistema del pensamiento y fortaleciendo la comprensión.

El docente es guía del aprendizaje, en el proceso cognitivo, estimulando el desarrollo de las capacidades intelectuales debiendo el educador considerar los

medios necesarios para obtener el intercambio social convirtiendo el aula en un lugar de comunicación donde comenten situaciones, expongan ideas, tomen decisiones y alternativas de solución despertando el interés en la investigación

La pedagogía es un conjunto de saberes que buscan la comprensión, organización de la cultura y la construcción del sujeto en los aspectos psicológico, físico e intelectual transmitiendo experiencias, conocimientos, valores, con los recursos que tenemos a nuestro alcance.

#### **2.4.2.2.5. Educación y Pedagogía**

Según, FREEDMAN, Robert. (1996). La pedagogía comprende, el conjunto de normas, reglas, procedimientos y leyes de la educación; constituyéndose la educación en un proceso y la pedagogía, la ciencia que estudia.

#### **2.4.2.3. Proceso de enseñanza aprendizaje**

Relaciona las actividades desarrolladas tanto por el docente como por el estudiante para establecer un mejor clima de enseñanza permitiendo alcanzar la mejora en la calidad educativa; conllevando al desarrollo cognitivo, procedimental, actitudinal, promoviendo actividades que involucran la participación activa de los integrantes de la comunidad educativa mediante la aplicación de valores para una convivencia en armonía.

##### **2.4.2.3.1. Reflexiones acerca del estado actual del proceso de enseñanza aprendizaje**

El estudio de un número considerable de investigaciones recientes y relacionadas con el tema que aquí se aborda permite reconocer un amplio movimiento de las ideas de diferentes autores hacia la búsqueda de una mayor profundización en el binomio enseñanza aprendizaje. MONEREO, Carles: Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Colección El Lápiz. Ed. Grao. Barcelona, 1995.



Pudieran ser muchos los factores que están incidiendo en la actualidad del tema, pero sin duda alguna, en el fondo del mismo no podemos desconocer el cuerpo de conocimientos que aporta la Psicología vigente en relación con el aprendizaje.

Tampoco podemos ignorar lo que dicho cuerpo teórico ha aportado para hacer un análisis más profundo de nuestra práctica educativa, como una vía esencial para alcanzar una mayor conceptualización del proceso de enseñanza aprendizaje

#### **2.4.2.3.2. Rol del profesor en el proceso de enseñanza aprendizaje**

Para favorecer un ambiente colaborativo utilizar formas de metodologías activas que propicien el diálogo y reflexión entre los participantes del proceso, partiendo del conocimiento de las características personales para trazar la estrategia educativa a emplear. BABANSKI, Y. K. (1982). Optimización del proceso de enseñanza. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.

El docente debe generar habilidades sociales que promuevan:

- Escuchar atenta y respetuosamente, valorando el aporte y opinión de cada uno de sus compañeros.
- Tomar la palabra para opinar, exponer y argumentar en torno a un tema.
- Expresarse con claridad y eficacia.
- Fomentar el trabajo en equipo y la diversidad de roles, de manera que se compartan las responsabilidades.
- Seleccionar y utilizar la forma adecuada el medio de enseñanza que favorezca un ambiente interactivo, creativo y colaborativo.

- Determinar y diseñar situaciones de enseñanza que estimulen el trabajo colaborativo.
- Cuidar que estas situaciones de enseñanza estén acordes con los intereses y necesidades de los estudiantes.
- Durante el desarrollo del proceso debe asumir un rol de acompañamiento, de guía, de estimulación del desempeño de los educandos.
- Debe crear situaciones problemáticas, cuestionamientos, contradicciones, a fin de crear la necesidad de ayuda.
- Entregar a los escolares orientación e información oportuna, resaltando conceptos relevantes, estimulando estilos y prácticas de interacción.
- Ayudar a los escolares a realizar una reflexión metacognitiva del trabajo realizado.
- Generar espacios para la interacción de los estudiantes con otros fuera del horario docente.

#### **2.4.2.3.3. Rol del estudiante en el proceso de enseñanza aprendizaje**

- Los estudiantes deben trabajar en equipo para cumplir una tarea en común, cumpliendo con el objetivo planteado en el grupo de trabajo , uniendo esfuerzo para su realización
- Todos los estudiantes deben ser responsables de hacer su parte de trabajo y de poner a disposición de todos los miembros del grupo el material correspondiente para tener dominio de todo el material que se va a aprender.

- Los colegas deben interactuar cara a cara, por lo que es necesario un intercambio de información, ideas, razonamientos, puntos de vista para que exista retroalimentación entre los miembros del grupo.
- Deben hacer uso apropiado de habilidades colaborativas, tales como distribuirse responsabilidades, tomar decisiones, manejar correctamente las dificultades que se presentan.
- Fortalecer el desarrollo de algunas competencias comunicativas necesarias para emprender interacciones potentes en el trabajo colaborativo.

#### **2.4.2.3.4. Tipos de aprendizaje**

Según: MENDOZA, P. (2008). Menciona que entre los tipos de aprendizaje están los siguientes:

- Receptivo: el sujeto necesita comprender el contenido para poder reproducirlo.
- Por descubrimiento: el sujeto descubre sus conceptos y sus relaciones para ordenarlos en un esquema cognitivo.
- Repetitivo: el sujeto memoriza contenidos pero no les entiende.
- Significativo: el sujeto relaciona sus conocimientos previos con los nuevos.

## **2.5. Hipótesis**

“La evaluación del desempeño docente incide en el proceso de enseñanza – aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.

## **2.6 Señalamiento de variables**

### **2.6.1. Variable independiente**

Evaluación del desempeño docente

### **2.6.2. Variable dependiente**

Proceso de enseñanza – aprendizaje

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1. Enfoque Investigativo**

El presente trabajo investigativo denominado: “Evaluación del desempeño docente y su incidencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”, se sustentará en el paradigma crítico propositivo, con los enfoques: cualitativo y cuantitativo.

#### **3.1.1. Cualitativo**

Porque los resultados de la investigación fueron sometidos a un análisis crítico como apoyo al marco teórico.

#### **3.1.2. Cuantitativo**

Porque los resultados de la investigación de campo serán sometidos a análisis numéricos con el apoyo de la estadística.

### **3.2. Modalidad Básica de la Investigación**

El diseño del trabajo de investigación efectuado en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”, responderá a dos modalidades:

#### **3.2.1. Investigación bibliográfica documental**

La información fue obtenida de fuentes bibliográficas y documentales como: libros, revistas científicas, artículos, informes técnicos, tesis de grado e internet; fuentes enfocadas en la evaluación al desempeño docente y el proceso de enseñanza – aprendizaje.

### **3.2.2. Investigación de Campo**

La presente investigación es de campo por que la investigadora acudió a la la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”; lugar donde ocurren los acontecimientos manteniendo contacto directo o indirecto con la población objeto de estudio para obtener información de acuerdo con los objetivos de la investigación posibilitando la participación del investigador, desde el mismo lugar donde ocurren los hechos estableciendo las relaciones entre la causa y el efecto.

### **3.2.3. Investigación Experimental**

La presente investigación fue trabajada con una modalidad experimental que manipula la variable independiente para observar su efecto en la respectiva variable dependiente precisando la relación causa efecto en relación al problema de investigación.

## **3.3. Nivel o tipo de investigación**

Dentro de la metodología se consideran los niveles o tipos de investigación, destacándose cada uno de ellos por sus propias características.

### **3.3.1. Exploratorio**

Tiene una metodología flexible de mayor amplitud y dispersión, genera hipótesis, reconoce variables de interés investigativo sondea un problema de escasa investigación, desconocido en un contexto particular.

### **3.3.2. Descriptivo**

La investigación es descriptiva, se detallan las características del problema: La insuficiente evaluación del desempeño docente incide en el proceso de

enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”, en sus causas como en sus consecuencias, abordando el nivel de profundidad del objeto de estudio para obtener nuevos datos y elementos que ayudará a formular con mayor precisión las preguntas de la investigación.

### **3.3.3. Asociación de variables**

Nivel de investigación utilizado para evaluar las variaciones de comportamiento entre variable independiente proyecto pedagógico, y variable dependiente aprendizaje significativo midiendo el grado de relación posibilitando la toma de decisiones.

### **3.3.4. Explicativo**

La investigación es explicativa, se preocupa en buscar las causas o consecuencias del problema, las variables que se presentan, y la forma como se dan sus interrelaciones el desempeño docente y el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.

### **3.3.5. Población y muestra**

#### **3.4.1. El Universo**

Con el fin de alcanzar el objetivo de la presente información se elaboró encuestas sobre, el desempeño docente y el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.

La Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” cuenta con 63 maestros y un Subsistema estudiantil que lo integran 1621 estudiantes distribuidas de la siguiente manera: 1305 estudiantes en la Escuela General Básica, 206 estudiantes en Bachillerato modalidad Ciencias y 110 estudiantes en Bachillerato

modalidad Técnico en Administración, tomándose como universo de estudio al conglomerado de docentes y estudiantes.

### 3.4.2. Población

Es el conjunto de manera representativa que contiene la mayoría de características de estudio siendo eficaz y eficiente su aplicación en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.

Se aplicará una ficha de observación a los 63 docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” y las encuestas 1621 estudiantes distribuidos 1305 en la Escuela General Básica, 206 estudiantes en Bachillerato modalidad Ciencias y 110 estudiantes en Bachillerato modalidad Técnico en Administración. Por tal motivo se tomará como universo de estudio para esta investigación al conglomerado de docentes y estudiantes.

**Cuadro N. 1. Población**

<b>Población</b>	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Docentes</b>	63	4%
<b>Estudiantes</b>	1621	96%
<b>Total</b>	1684	100%

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández.



### 3.4.2. Muestra

Para efectos de investigación tomaremos las cantidades totales en lo referente a la población de docentes, no así la de estudiantes que por ser numerosa se aplicará la fórmula correspondiente con un error máximo admisible del 5%, así:

#### Fórmula:

$$n = \frac{m}{e^2(m - 1) + 1}$$

#### Simbología

n = tamaño de la muestra

m = tamaño de la población

e = error máximo admisible (5%)

#### Cálculo:

$$n = \frac{1621}{(5\%)^2(1621 - 1) + 1} = 320,99$$

La muestra que corresponde a los estudiantes es de: **321** personas.

## Muestra total

Cuadro N. 2. Muestra Total

<b>Población</b>	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Docentes</b>	63	16%
<b>Estudiantes</b>	321	84%
<b>Total</b>	384	100%

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández.

### 3.4. Operacionalización de variables

#### 3.4.1. Variable independiente

Cuadro N. 3. Variable Independiente

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p><b><u>Evaluación del desempeño docente</u></b></p> <p>Proceso formativo y sumativo encaminado al fortalecimiento de conocimientos a partir del desempeño pedagógico.</p>	Proceso formativo	Desarrollo cognitivo	¿En la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos el docente elige los contenidos de aprendizaje respetando el desarrollo cognitivo y socio - afectivo de los estudiantes?	<p><u>Técnica</u> Observación</p> <p><u>Instrumento</u> Ficha de observación (Docentes)</p> <p><u>Técnica</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento</u> Cuestionario (Estudiantes)</p>
	Proceso sumativo	Metodología	¿Considera usted que el docente utiliza material didáctico apropiado a la clase que imparte?	
	Desempeño pedagógico	Recuperación pedagógica	¿En la institución los docentes realizan actividades de recuperación pedagógica?	
		Orientación	¿En la institución el docente posee la capacidad para orientar y estimular los aprendizajes, la comunicación, la convivencia y la cooperación?	
		Cambio	¿En la institución el docente posee actitudes de cambio para mejorar la calidad educativa?	

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

### 3.4.2. Variable dependiente

**Cuadro N. 4. Variable dependiente**

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p><b><u>Proceso de enseñanza – aprendizaje</u></b></p> <p>Contribuye en la formación integral del educando mediante el desarrollo de destrezas para la reflexión crítica y autocrítica de los conocimientos que aprende.</p>	Formación integral	Conocimiento Actitudes Valores	¿En la institución el docente orienta el conocimiento, las actitudes y los valores del educando?	<p><u>Técnica</u> Observación</p> <p><u>Instrumento</u> Ficha de observación (Docentes)</p>
			¿Considera usted que el docente comprende, respeta, la opinión del educando en la construcción de su conocimiento?	
	Desarrollo de destrezas	Actividades  Integración	¿Cree usted que el docente participa activamente en el desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares?	<p><u>Técnica</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento</u> Cuestionario (Estudiantes)</p>
			¿El docente tiene la capacidad para integrar a los miembros de la comunidad educativa?	
	Reflexión crítica	Interacción	¿En la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos el docente fortalece el desarrollo de competencias comunicativas para emprender interacciones potentes en el trabajo colaborativo?	

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

### **3.5.3. Técnicas e instrumentos**

#### **3.5.3.1. Técnica la observación**

La observación se aplicó como técnica de investigación, al promover la atención a través de los sentidos en un aspecto de la realidad, recogiendo datos referentes a la insuficiente evaluación del desempeño docente y el proceso de enseñanza aprendizaje; datos que posteriormente serán analizados e interpretados sobre la base del marco teórico.

#### **3.5.3.2. Técnica la encuesta**

La técnica de la encuesta se aplicó a los estudiantes en la Escuela General Básica, en Bachillerato modalidad Ciencias, Bachillerato modalidad Técnico en Administración. Por tal motivo se tomará como universo de estudio para esta investigación al conglomerado de docentes y estudiantes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.

Técnica utilizada para recabar información por medio de preguntas escritas organizadas en un cuestionario impreso, se apoya para su aplicación en un cuestionario.

#### **3.5.3.1. Instrumento ficha de observación**

La presente a investigación se realizó de forma directa, a 63 docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”

La ficha de observación; se aplicó a los docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” mediante un registro que confronta las realidades existentes para someterles a comprobación y control, considerando que

posibilita la recolección de datos que luego serán analizados e interpretados sobre la base del Marco Teórico.

### **Instrumento el cuestionario**

Los cuestionarios son documentos específicos que permiten al analista recoger la información y las opiniones que manifiestan las personas que los responden. Con ellos podemos recolectar datos sobre actitudes, creencias, comportamientos y características de las personas que trabajan en la organización a la cual estamos encuestando.

Los cuestionarios ayudan cuando las personas a las que necesitamos preguntarles están dispersas o son demasiadas, no se les puede encuestar personalmente.

Los cuestionarios pueden ser de dos tipos: abiertos y cerrados.

- Los cuestionarios abiertos o con formato libre son los que formulan preguntas abiertas que permiten que los encuestados respondan libremente sus ideas y opiniones que nos ayudan a descubrir sentimientos, opiniones y experiencias generales sobre su trabajo.
- Los cuestionarios cerrados o formato fijo utilizan preguntas cerradas y nos ayudan a obtener información basada en hechos reales y limitan la forma de responder del encuestado.

El cuestionario se encuentra dirigido a estudiantes y docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”, elaborado con preguntas cerradas para recabar información sobre las variables de estudio.

Cuadro N. 5. Técnicas e instrumentos

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Unidad de Análisis</b>
<b>Observación</b>	Ficha de observación	Docentes
<b>Encuesta</b>	Cuestionario	Estudiantes en la Escuela General Básica, Bachillerato modalidad Ciencias, Bachillerato modalidad Técnico en Administración.

Fuente: Libro de Investigación Científica. LEIVA SEA, Francisco.

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández.

### **3.6. Plan para Recolección de la Información**

Para el proceso de recolección, procesamiento, análisis e interpretación de la información del informe final se realizará considerando los siguientes aspectos:

Cuadro N. 6. Plan para recolección de información

<b>Preguntas Básicas</b>	<b>Explicación</b>
<b>1. - ¿Para qué?</b>	Para alcanzar los objetivos propuestos de la investigación.
<b>2.- ¿De qué personas u objetos</b>	Docentes Estudiantes
<b>3.- ¿Sobre qué aspectos?</b>	evaluación del desempeño docente Proceso enseñanza aprendizaje
<b>4.- ¿Quién? ¿Quiénes?</b>	Investigadora: Delia Ximena Salazar Hernández.
<b>5.- ¿Cuándo?</b>	Periodo Enero – Junio del 2011.
<b>6.- ¿Dónde?</b>	En la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”
<b>7.- ¿Cuántas veces?</b>	Dos
<b>8.- ¿Qué técnicas de recolección?</b>	La observación La Encuesta
<b>9.- ¿Con qué?</b>	Ficha de observación Cuestionario estructurado
<b>10.- ¿En qué situación?</b>	Un día laborable con la presencia total de maestros y estudiantes.

Elaborado por: Delia Ximena Salazar Hernández.



### **3.7. Plan para el procesamiento de la información**

De acuerdo al diseño estadístico planteado para el manejo de las frecuencias y porcentajes relacionado a las encuestas y evaluaciones realizadas, utilizaremos tablas y gráficos estadísticos cada uno de ellos con su análisis respectivo.

Los datos recogidos se transforman siguiendo ciertos procedimientos:

- Revisión crítica de la información recogida; es decir, limpieza de la información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinentes y otras.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

#### **3.7.1. Análisis e Interpretación de Resultados.**

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de hipótesis, prosiguiendo a establecer las conclusiones y recomendaciones.

### **3.7.2. Validez y confiabilidad**

La validez de los instrumentos se dio a través del “juicio de expertos”, (directora y presidente de padres de familia), mientras que su confiabilidad se determina en la aplicación de una prueba piloto antes de su aplicación definitiva.

Al realizar la investigación en el presente trabajo, se preparó una ficha de observación que refleja el grado de conocimientos que tienen los maestros sobre la evaluación del desempeño docente y el proceso enseñanza aprendizaje en los estudiantes de la Escuela General Básica, Bachillerato modalidad Ciencias, Bachillerato modalidad Técnico en Administración.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

**4.1. Análisis e interpretación de resultados de la ficha de observación aplicada a docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”**

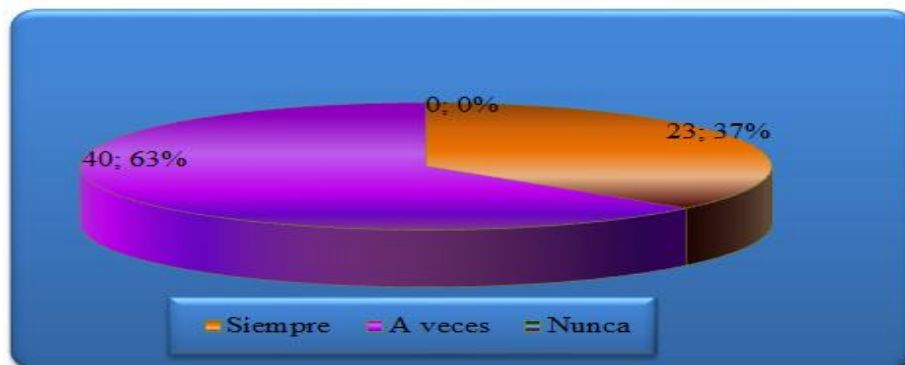
Pregunta 1. ¿En la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos el docente elige los contenidos de aprendizaje respetando el desarrollo cognitivo y socio - afectivo de los estudiantes?

**Cuadro N. 7. Contenidos de aprendizaje**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	23	37%
A veces	40	63%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 5. Contenidos de aprendizaje**



**Análisis**

De los 63 docentes observados el 63% a veces elige los contenidos de aprendizaje respetando el desarrollo cognitivo y socio - afectivo de los estudiantes, mientras el 37% siempre elige los contenidos de aprendizaje.

**Interpretación**

La mayoría de docentes a veces elige los contenidos de aprendizaje respetando el desarrollo cognitivo y socio - afectivo de los estudiantes, dificultando el alcance de competencias, enfoques de área, secuenciación y distribución de contenidos y criterios de evaluación, y en un menor porcentaje siempre elige los contenidos de aprendizaje contribuyendo en el desarrollo cognitivo, procedimental, actitudinal.

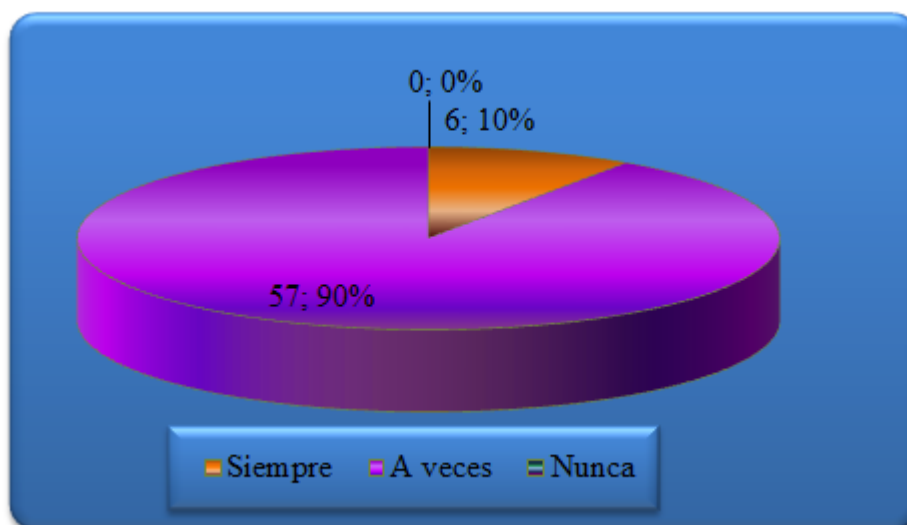
Pregunta 2. ¿En la institución se utilizan directrices para evaluar al docente en el desempeño de sus actividades educativas?

**Cuadro N. 8. Material didáctico**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	10%
A veces	57	90%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 6. Material didáctico**



### **Análisis**

De los 63 docentes observados el 90% a veces es evaluado mediante directrices enfocadas en el desempeño de sus actividades educativas; mientras el 10% siempre es evaluado mediante directrices y el 0% nunca es evaluado.

### **Interpretación**

La mayoría de docentes a veces es evaluado mediante directrices enfocadas en el desempeño de sus actividades educativas, limitando la adquisición de conocimientos, habilidades útiles, aplicables en su vida personal, académica y profesional; mientras un porcentaje menor siempre es evaluado mediante directrices favoreciendo al desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, contribuyendo con la eficiencia, eficacia y productividad educativa.

Pregunta 3. ¿En la institución los docentes realizan actividades de recuperación pedagógica?

**Cuadro N. 9. Actividades de recuperación**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	28	44%
A veces	35	56%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 7. Actividades de recuperación**



### **Análisis**

De los 63 docentes observados el 56% a veces realizan actividades de recuperación pedagógica, mientras el 44% siempre realizan actividades de recuperación pedagógica y el 0% nunca.

### **Interpretación**

La mayoría de docentes a veces realizan actividades de recuperación pedagógica dificultando el desarrollo del pensamiento creativo, la resolución de problemas, la toma de decisiones; mientras en un porcentaje menor los docentes siempre realizan actividades de recuperación pedagógica potencializando las capacidades de los estudiantes para mejorar sus destrezas en la construcción del conocimiento.

Pregunta 4. ¿En la institución el docente posee la capacidad para orientar y estimular los aprendizajes, la comunicación, la convivencia y la cooperación?

**Cuadro N. 10. Orientación y estimulación**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	23	37%
A veces	40	63%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 8. Orientación y estimulación**



### **Análisis**

De los 63 docentes observados el 67% a veces posee la capacidad para orientar y estimular los aprendizajes; mientras el 21% a veces posee la capacidad para orientar y estimular los aprendizajes, y un 0% nunca.

### **Interpretación**

La mayoría de docentes a veces posee la capacidad para orientar y estimular los aprendizajes limitando en el estudiante la autonomía, seguridad y confianza, perjudicando en el desarrollo de la conciencia crítica y la actividad creadora mientras una minoría siempre posee la capacidad para orientar y estimular los aprendizajes, la comunicación, la convivencia y la cooperación, fomentando en el estudiante la construcción su propio conocimiento propiciando la reflexión.

Pregunta 5. ¿En la institución se evidencia que el docente posee actitudes de cambio para mejorar la calidad educativa?

**Cuadro N. 11. Actitudes de cambio**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	20	32%
A veces	43	68%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 9. Actitudes de cambio**



### **Análisis**

De los 63 docentes observados el 68% a veces posee actitudes de cambio para mejorar la calidad educativa; mientras el 32% siempre, y el 0% nunca posee actitudes de cambio para mejorar la calidad educativa.

### **Interpretación**

Se evidencia que la mayoría de docentes a veces poseen actitudes de cambio para mejorar la calidad educativa, desfavoreciendo el proceso educativo integral, sistemático y participativo, una minoría siempre posee actitudes de cambio para mejorar la calidad educativa fortaleciendo la equidad de la educación; relación estudio y trabajo; perfeccionando sus acciones educativas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Pregunta 6. ¿En la institución el docente orienta el conocimiento, las actitudes y los valores del educando?

**Cuadro N. 12. Orientación del conocimiento**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	24%
A veces	48	76%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 10. Orientación del conocimiento**



### **Análisis**

De los 63 docentes observados el 76% a veces orienta el conocimiento; mientras que el 24% siempre orienta las actitudes y los valores del educando, y el 0% nunca

### **Interpretación**

La mayoría de docentes a veces orienta el conocimiento, las actitudes y los valores del educando, mejorando los estilos, métodos y procedimientos de trabajo para un aprendizaje significativo; en un menor porcentaje siempre orienta el conocimiento, las actitudes y los valores del educando fomentando la disciplina, generosidad, autocrítica, sencillez, valoración promoviendo su desarrollo, potenciando la superación profesional, a partir de los resultados de su trabajo.



Pregunta 7. ¿El docente comprende, respeta, la opinión del educando en la construcción de su conocimiento?

**Cuadro N. 13. Construcción del conocimiento**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	20	32%
A veces	43	68%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 11. Construcción del conocimiento**



### **Análisis**

De los 63 docentes observados el 68% a veces respetan la opinión de los educandos en la construcción de su conocimiento; mientras el 32% siempre respetan la opinión de los educandos en la construcción de su conocimiento.

### **Interpretación**

La mayoría de docentes a veces respetan la opinión de los educandos en la construcción de su conocimiento impidiendo que sea protagonista principal de su propio aprendizaje, y en un menor porcentaje siempre el docente respeta la opinión de los educandos en la construcción de su conocimiento alcanzando un aprendizaje con calidad, desarrollando las habilidades de expresión.

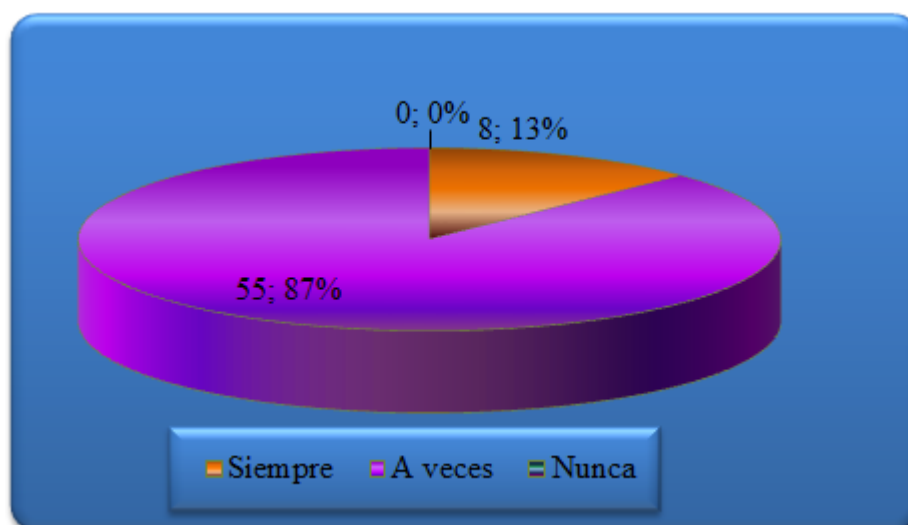
Pregunta 8. ¿El docente participa activamente en el desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares?

**Cuadro N. 14. Participación Activa**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	13%
A veces	55	87%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 12. Participación activa**



### **Análisis**

De los 63 docentes observados el 87% a veces participa activamente en las actividades curriculares y extracurriculares; mientras que el 13% siempre participa activamente en las actividades curriculares y extracurriculares.

### **Interpretación**

La mayoría de docentes a veces participa activamente en las actividades curriculares y extracurriculares limitando la apertura de las necesidades de la comunidad educativa como en el deporte, en la cultura, etc.; en un porcentaje menor el docente siempre participa activamente en el desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares contribuyendo al descubrimiento de intereses personales, la libre elección el desarrollo físico, intelectual y artístico.

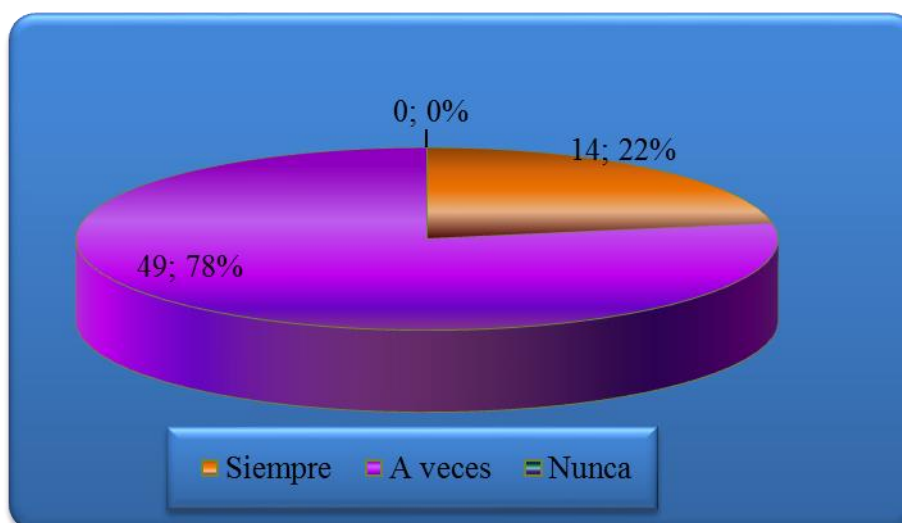
Pregunta 9. ¿El docente tiene la capacidad para integrar a los miembros de la comunidad educativa?

**Cuadro N. 15. Integración**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	14	22%
A veces	49	78%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 13. Integración**



### **Análisis**

De los 63 docentes observados, el 78% a veces tiene la capacidad para integrar a los miembros de la comunidad educativa; mientras el 22% siempre tiene la capacidad para integrar a los miembros de la comunidad educativa.

### **Interpretación**

La mayoría de docentes a veces tienen la capacidad para integrar a los miembros de la comunidad educativa dificultando la participación, aceptación e incorporación en el proceso educativo, mientras que un porcentaje menor siempre integra a los miembros de la comunidad educativa fomentando la construcción de un sistema educativo responsable, participativo y comprometido con el logro de la calidad de la educación implementando de una cultura de evaluación continua y consistente.

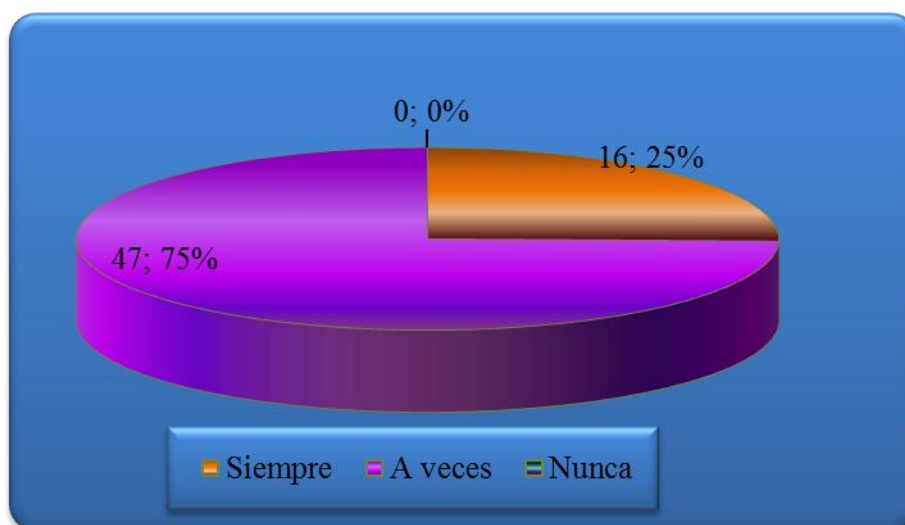
Pregunta 10. ¿En la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos el docente desarrolla actividades que posibilitan el análisis y la reflexión?

**Cuadro N. 16. Análisis, reflexión**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	16	25%
A veces	47	75%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 14. Análisis, reflexión**



### **Análisis**

De los 63 docentes observados el 25% a veces desarrolla actividades que posibilitan el análisis y la reflexión; mientras el 75% siempre desarrolla actividades que posibilitan el análisis y la reflexión.

### **Interpretación**

La mayoría de docentes a veces desarrolla actividades que posibilitan el análisis y la reflexión impidiendo a los estudiantes la oportunidad de experimentar, tomar decisiones adquirir competencias en situaciones inciertas, mientras un porcentaje menor siempre desarrolla actividades que posibilitan el análisis y la reflexión fomentando las capacidades, habilidades y posibilidades.

**Cuadro resumen de la ficha de observación aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos**

<b>INTERROGANTES</b>	<b>COLUMNAS A FAVOR</b>	<b>COLUMNAS EN CONTRA</b>
1	23	40
2	6	57
3	28	35
4	23	40
5	20	43
6	15	48
7	20	43
8	8	55
9	14	49
10	16	47
<b>TOTAL</b>	<b>173</b>	<b>457</b>

$$\underline{173 + 457} = 630$$

$$\frac{173 \times 100}{630} = \frac{17300}{630} = 27,46\%$$

$$\frac{457 \times 100}{630} = \frac{45700}{630} = 72,53\%$$

## Encuesta aplicada a los estudiantes de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos

Pregunta 1. ¿En la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos el docente elige los contenidos de aprendizaje respetando el desarrollo cognitivo y socio - afectivo de los estudiantes?

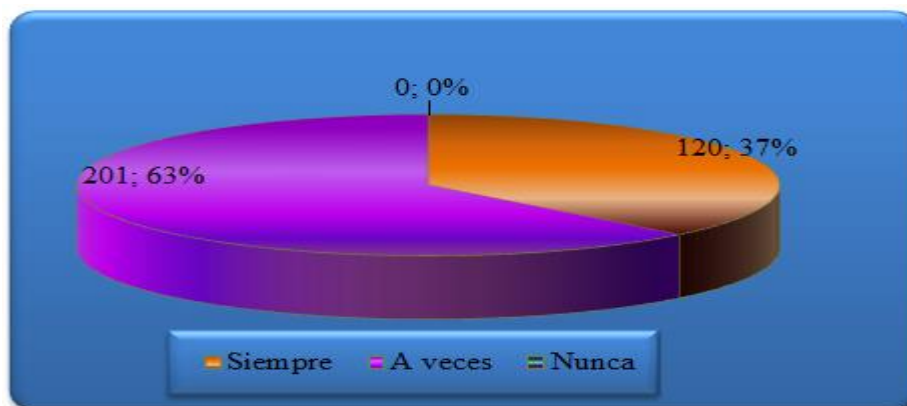
Cuadro N. 17. Contenidos de aprendizaje

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	120	37%
A veces	201	63%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

Gráfico N. 15. Contenidos de aprendizaje



### Análisis

De los 321 estudiantes encuestados el 63% manifiesta que el docente a veces elige los contenidos de aprendizaje respetando el desarrollo cognitivo, mientras el 37% expresa que el docente siempre elige los contenidos de aprendizaje.

### Interpretación

La mayoría de estudiantes manifiesta que el docente a veces elige los contenidos de aprendizaje respetando el desarrollo cognitivo, limitando la motivación, estimulación y reflexión; mientras una minoría expresa que el docente siempre elige los contenidos de aprendizaje respetando el desarrollo socio – afectivo promoviendo un compromiso con las metas de aprendizaje alcanzando la participación, el trabajo en equipo conllevando a una educación con calidad y calidez.

Pregunta 2. ¿En la institución se utilizan directrices para evaluar al docente en el desempeño de sus actividades educativas?

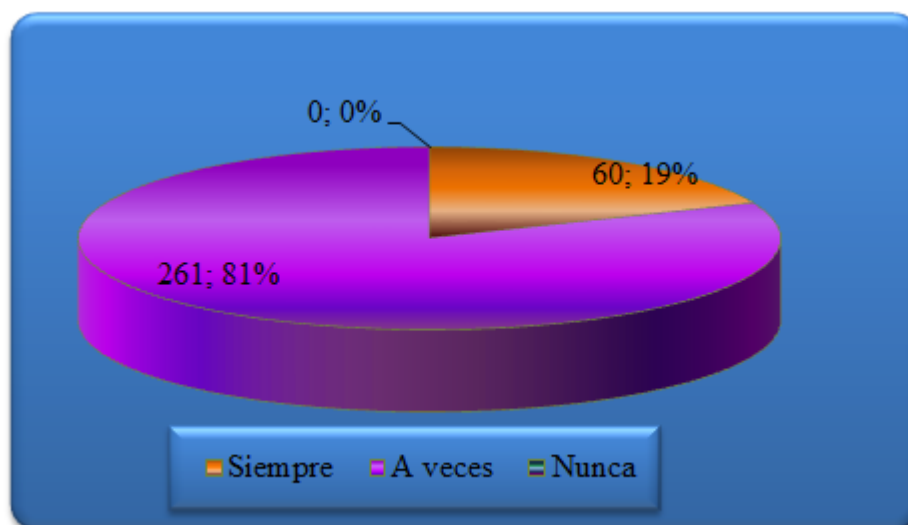
**Cuadro N. 18. Material didáctico**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	60	19%
A veces	261	81%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N.1 6. Material didáctico**



### **Análisis**

De los 321 estudiantes encuestados el 81% expresa que el docente a veces es evaluado mediante directrices; mientras el 19% expone que el docente siempre es evaluado en el desempeño de sus funciones, y el 0% expresa que nunca

### **Interpretación**

La mayoría de estudiantes que el docente a veces es evaluado mediante directrices limitando el desarrollo de capacidades, habilidades, pensamientos; mientras un porcentaje menor considera que el docente siempre evaluado contribuyendo en la consecución de objetivos, propósitos, metas institucionales alcanzando la efectividad en el manejo de recursos y programas

Pregunta 3. ¿En la institución los docentes realizan actividades de recuperación pedagógica?

**Cuadro N. 19. Actividades de recuperación**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	99	31%
A veces	222	69%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 17. Actividades de recuperación**



### **Análisis**

De los 321 estudiantes encuestados el 69% expresa que el docente a veces realizan actividades de recuperación pedagógica, mientras el 31% resalta que el docente siempre realiza actividades de recuperación pedagógica y el 0% nunca.

### **Interpretación**

La mayoría de estudiantes expresa que el docente a veces realiza actividades de recuperación pedagógica demostrando desinterés en el desarrollo del pensamiento creativo, resolución de problemas y toma de decisiones; mientras una minoría resalta que el docente siempre realiza actividades de recuperación pedagógica coadyuvando a los estudiantes a encontrar soluciones alternativas que desarrollen sus capacidades fundamentales durante el proceso de aprendizaje y enseñanza.



Pregunta 4. ¿En la institución el docente posee la capacidad para orientar y estimular los aprendizajes, la comunicación, la convivencia y la cooperación?

**Cuadro N. 20. Orientación y estimulación**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	124	39%
A veces	197	61%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 18. Orientación y estimulación**



### **Análisis**

De los 321 estudiantes encuestados el 61% pronuncia que el docente a veces posee la capacidad para orientar y estimular los aprendizajes; mientras el 39% manifiesta que el docente siempre posee la capacidad para orientar los aprendizajes, y un 0% expone que nunca.

### **Interpretación**

La mayoría de estudiantes pronuncia que el docente a veces posee la capacidad para orientar y estimular los aprendizajes dificultando los procesos de evaluación, retroalimentación y refuerzo académico; mientras una minoría manifiesta que el docente siempre posee la capacidad para estimular los aprendizajes favoreciendo en la construcción del conocimiento y el desarrollo de sus capacidades e intereses

Pregunta 5. ¿En la institución se evidencia que el docente posee actitudes de cambio para mejorar la calidad educativa?

**Cuadro N. 21. Actitudes de cambio**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	129	40%
A veces	192	60%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 19. Actitudes de cambio**



### **Análisis**

De los 321 estudiantes encuestados el 60% exterioriza que el docente a veces posee actitudes de cambio para mejorar la calidad educativa; mientras el 40% siempre, y el 0% expone que nunca el docente tiene actitudes de cambio.

### **Interpretación**

La mayoría de estudiantes exterioriza que el docente a veces posee actitudes de cambio para mejorar la calidad educativa disminuyendo las relaciones interpersonales, deteriorando los valores como: el respeto, solidaridad, los sentimientos de obligación y ayuda; mientras una minoría expresa que siempre el docente posee actitudes de cambio para mejorar la calidad educativa alcanzando un aprendizaje significativo con interpretación constructivista.

Pregunta 6. ¿En la institución el docente orienta el conocimiento, las actitudes y los valores del educando?

**Cuadro N. 22. Orientación del conocimiento**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	123	38%
A veces	198	62%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 20. Orientación del conocimiento**



### **Análisis**

De los 321 estudiantes encuestados el 62% comunica que el docente a veces orienta el conocimiento; mientras el 38% considera que el docente siempre orienta las actitudes y los valores del educando, y el 0% nunca

### **Interpretación**

La mayoría de estudiantes comunica que el docente a veces orienta el conocimiento obstruyendo en la autonomía, iniciativa y liderazgo; mientras una minoría expone que el docente siempre orienta las actitudes y los valores del educando estableciendo conexiones entre ideas y conceptos, le permiten plantearse problemas y buscar soluciones.

Pregunta 7. ¿El docente comprende, respeta, la opinión del educando en la construcción de su conocimiento?

**Cuadro N. 23. Construcción del conocimiento**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	123	38%
A veces	198	62%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 21. Construcción del conocimiento**



### **Análisis**

De los 321 estudiantes encuestados el 62% afirma que el docente a veces respeta su opinión; mientras el 38% expresa que el docente siempre fomenta la construcción de su conocimiento y un 0% manifiesta que nunca.

### **Interpretación**

La mayoría de estudiantes afirma que el docente a veces respeta su opinión limitando el aumento de la productividad, el trabajo colaborativo, mientras una minoría expresa que el educador siempre fomenta la construcción de su conocimiento potencializando las habilidades de escucha activa, participación, liderazgo, coordinación, organización, seguimiento y evaluación.

Pregunta 8. ¿El docente participa activamente en el desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares?

**Cuadro N. 24. Participación Activa**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	130	40%
A veces	191	60%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes  
 Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 22. Participación activa**



### **Análisis**

De los 321 estudiantes encuestados el 60% subraya que el docente a veces participa activamente en las actividades curriculares y extracurriculares; mientras el 40% expresa que siempre y un 0% exponen que nunca.

### **Interpretación**

La mayoría de docentes a veces participa activamente en las actividades curriculares y extracurriculares promoviendo un ambiente para la comunicación productiva; mientras una minoría expresa que siempre participa activamente en las actividades alcanzando la confiabilidad y exactitud en las ideas y soluciones planteadas, alcanzando el aprendizaje colaborativo.

Pregunta 9. ¿El docente tiene la capacidad para integrar a los miembros de la comunidad educativa?

**Cuadro N. 25. Integración**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	133	41%
A veces	188	59%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 23. Integración**



### **Análisis**

De los 321 estudiantes encuestados el 59% enuncia que el docente a veces tiene la capacidad para integrar a los miembros de la comunidad educativa; mientras el 41% considera que el maestro siempre integra a los miembros de la comunidad educativa.

### **Interpretación**

La mayoría de estudiantes enuncia que el docente a veces tiene la capacidad para integrar a los miembros de la comunidad educativa obstaculizando los espacios de convivencia; mientras una minoría considera que el maestro siempre integra a los miembros de la comunidad educativa fortaleciendo el proceso enseñanza aprendizaje contribuyendo con el cumplimiento del principio del Buen Vivir.

Pregunta 10. ¿En la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos el docente desarrolla actividades que posibilitan el análisis y la reflexión?

**Cuadro N. 26. Análisis, reflexión**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	133	41%
A veces	188	59%
Nunca	0	0%
<b>Total:</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

**Gráfico N. 24. Análisis, reflexión**



### **Análisis**

De los 321 estudiantes encuestados el 59% opina que el docente a veces desarrolla actividades que posibilitan el análisis y la reflexión; mientras el 41% expresa que el docente siempre desarrolla actividades que posibilitan el análisis.

### **Interpretación**

La mayoría de estudiantes considera que el docente a veces desarrolla actividades que posibilitan el análisis y la reflexión dificultando el avance en el pensamiento crítico, creativo e imaginativo; situaciones inciertas, mientras una minoría manifiesta que el docente siempre desarrolla actividades que posibilitan el análisis mejorando las habilidades intelectuales, encaminándose hacia el aprendizaje significativo.

**Cuadro resumen de la encuesta aplicada a los estudiantes de la Unidad Educativa Experimental 2Pedro Fermín Cevallos”**

<b>INTERROGANTES</b>	<b>COLUMNAS A FAVOR</b>	<b>COLUMNAS EN CONTRA</b>
1	120	201
2	60	261
3	99	222
4	124	197
5	20	43
6	123	198
7	123	198
8	130	191
9	133	188
10	133	188
<b>TOTAL</b>	<b>1174</b>	<b>2036</b>

$$\underline{1174 + 2036} = 3210$$

$$\frac{1174 \times 100}{3210} = \frac{117400}{3210} = 36,57\%$$

$$\frac{2036 \times 100}{3210} = \frac{203600}{3210} = 63,43\%$$



#### **4.1. Verificación de la hipótesis**

GARCIA FERRER, 2006. Pág. 171. “El contraste de la Chi cuadrada se va a convertir en la prueba que determine la existencia de dependencia entre las variables analizadas”.

Para saber si este valor es lo suficientemente elevado habría que comprobarlo con el valor de las tablas estadísticas de este contraste, considerando un nivel de confianza del 95% y los grados de libertad correspondientes.

#### **4.2. Modelos para cálculo del chi <sup>2</sup>**

- Modelo lógico
- Modelo matemático
- Modelo Estadístico

##### **4.2.1. Modelo Lógico**

###### **4.2.1.1. Hipótesis Alterna**

H1.- “La evaluación del desempeño docente si incide en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos”.

###### **4.2.1.2. Hipótesis Nula**

Ho.- “La evaluación del desempeño docente no incide en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos”.

#### 4.2.2. Modelo Matemático

$$H_0: O = E$$

$$H_a: O \neq E$$

#### 4.2.3. Modelo Estadístico

$$X^2_c = \sum \left[ \frac{(fo-fe)^2}{fe} \right]$$

Dónde:

$X^2$  = Cantidad elevada al cuadrado.

$\sum$  = Sumatoria.

$fo$  = Frecuencia observada.

$fe$  = Frecuencia esperada.

#### 4.3. Nivel de Significación

$$\alpha = 0.05$$

95% de Confiabilidad

#### 4.4. Grados de libertad

$$gl = (f-1) (c-1)$$

$$gl = (2-1) (2-1)$$

$$gl = (1) (1)$$

$$gl = 1$$

$$1 \text{ Gl} = 3,841$$

$$X_t^2 = 3,841$$

#### 4.5. Distribución Chi Cuadrado X<sup>2</sup>c

Cuadro N. 27. Distribución del Chi cuadrado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363

Fuente: [www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf](http://www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf)

Tenemos, el valor tabulado de X<sup>2</sup> con 1 grado de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 3,84 (valor encontrado en la tabla de: Puntos porcentuales de la distribución X<sup>2</sup>. Se acepta X<sup>2</sup>c si es > a X<sup>2</sup>t.

#### 4.6. Frecuencias observadas

	Criterios a favor	Criterios en contra	Total
Estudiantes	173	457	<b>630</b>
Docentes	1174	2036	<b>3210</b>
<b>Total</b>	<b>1347</b>	<b>2493</b>	<b>3840</b>

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

#### 4.7. Frecuencias Esperadas

	Criterios a favor	Criterios en contra	Total
<b>Estudiantes</b>	220,99	409,01	<b>630</b>
<b>Docentes</b>	1126,01	2083,99	<b>3210</b>
<b>Total</b>	<b>1347</b>	<b>2493</b>	<b>3840</b>

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

#### 4.8. Chi cuadrado

FRECUENCIAS OBSERVADAS	FRECUENCIAS ESPERADAS	FO - FE <sup>2</sup> /E
173	220,99	10,42
1174	1126,01	2,04
457	409,01	5,63
2036	2083,99	1,11
<b>3840</b>	<b>3840</b>	<b>19,2</b>

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

#### Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 19,2

Valor de la tabla: 3,84

#### Es decir:

Chi cuadrado real 19,2

Chi-cuadrado teórico 3,84

#### 4.3.9. Zona de rechazo de la hipótesis nula

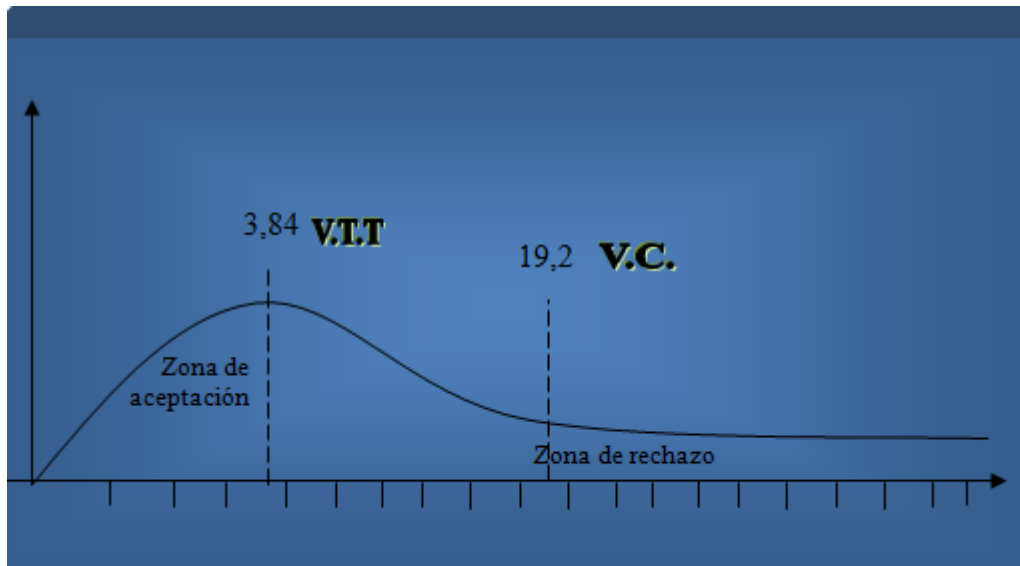


Gráfico N° 25: Zona de aceptación de la Hipótesis  
Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

#### 4.3.10. Regla de decisión

$$R (H_0) \text{ si } X_c^2 > X_t^2$$

Es decir  $X_c^2 19,2 > X_t^2 3,841$

#### 4.3.11. Decisión Estadística

Con 1 grado de libertad y 95% de confiabilidad la  $X_c^2$  es de 19,2 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) por ser superior a  $X_t^2$  que es de 3,841; por lo tanto se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

El Chi cuadrado real (19,2) es mayor que el chi cuadrado teórico, (3,84) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: “La evaluación del desempeño docente si incide en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos”.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

En la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” la evaluación del desempeño docente es escasa, dificultando el proceso enseñanza aprendizaje, limitando la utilización de estilos, métodos y procedimientos de trabajo para un aprendizaje significativo.

La mayoría de docentes a veces es evaluado mediante directrices enfocadas en el desempeño de sus actividades educativas, coartando la adquisición de conocimientos, habilidades útiles, aplicables en su vida personal, académica y profesional limitando la eficiencia, eficacia y productividad educativa.

Los docentes no realizan actividades de recuperación pedagógica dificultando el desarrollo del pensamiento creativo, la resolución de problemas, la toma de decisiones; limitando la adquisición de conocimientos, habilidades útiles, aplicables en su vida personal, académica y profesional.

Los docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” no poseen un modelo de evaluación del desempeño docente para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje evidenciado en la escasa capacidad para orientar, estimular los aprendizajes limitando en el estudiante la autonomía, seguridad y confianza, perjudicando en el desarrollo de la conciencia crítica, la actividad creadora, comunicación, convivencia y la cooperación.

## **5.2. Recomendaciones**

Socializar los diferentes criterios de evaluación a los docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” para fortalecer el proceso enseñanza aprendizaje, utilizando estilos, métodos y procedimientos de trabajo para un aprendizaje significativo fomentando el análisis, razonamiento y solución de problemas.

Elaborar directrices que posibiliten evaluar al docente en el cumplimiento de sus funciones educativas, apoyando en el desarrollo de sus conocimientos, destrezas, habilidades, creatividad para alcanzar la eficiencia, eficacia, productividad promoviendo en el educando seguridad, confianza, valoración y autoestima.

Incentivar a los docentes para la ejecución de talleres, actividades de recuperación pedagógica encaminándose hacia el desarrollo del pensamiento creativo, la resolución de problemas, la toma de decisiones facilitando consolidando la adquisición de conocimientos, habilidades útiles, aplicables en su vida personal, académica y profesional.

Capacitar a las docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” en la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño docente para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje incrementando la capacidad para orientar, estimular los aprendizajes favoreciendo la autonomía, seguridad y confianza, durante el proceso enseñanza aprendizaje perfeccionando el desarrollo de la conciencia crítica, la actividad creadora, comunicación, convivencia y la cooperación.



## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **6.1. Datos Informativos**

##### **6.1.1. Título**

Elaborar un modelo de evaluación del desempeño docente para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.

##### **6.1.2. Institución ejecutora**

- Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”

##### **6.1.3. Beneficiarios**

###### **6.1.3.1. Beneficiarios directos**

- Docentes
- Estudiantes de la Escuela General Básica
- Estudiantes en Bachillerato modalidad Ciencias
- Estudiantes en Bachillerato modalidad Técnico en Administración

###### **6.1.3.2. Beneficiarios indirectos**

- Docentes con nombramiento.
- Docentes a contrato
- Estudiantes
- Padres de Familia
- Comunidad educativa

### 6.1.3.3. Ubicación

- **Institución:** Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”
- **País:** Ecuador.
- **Región:** Sierra.
- **Provincia:** Tungurahua.
- **Cantón:** Ambato
- **Parroquia:** La Matriz
- **Dirección:** Calle Bolívar entre Francisco Flor y Guayaquil
- **Teléfono:** 032821344
- **Email:** ueepfc@yahoo.es
- **Servicio:** Educativo.
- **Código institucional:** 18H00139
- **Sostenimiento:** Fiscal
- **Tipo de estudiantes:** Mixto.
- **Orientación:** Laica.

### 6.1.3.4. Equipo técnico responsable

#### **Autoridades Institucionales**

- **Directora:** Dra. Delia Ximena Salazar Hernández
- **Investigadora:** Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

### 6.1.3.5. Costo

\$330,00

## **6.2. Antecedentes de la propuesta**

En la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” la evaluación del desempeño docente es escasa, dificultando el proceso enseñanza aprendizaje, limitando la utilización de estilos, métodos y procedimientos de trabajo para un aprendizaje significativo.

Es insuficiente la evaluación a docentes mediante directrices enfocadas en el desempeño de sus actividades educativas, coartando la adquisición de conocimientos, habilidades útiles, aplicables en su vida personal, académica y profesional limitando la eficiencia, eficacia y productividad educativa.

En la institución es limitada la realización de actividades de recuperación pedagógica dificultando el desarrollo del pensamiento creativo, la resolución de problemas, la toma de decisiones; coartando la adquisición de conocimientos, habilidades útiles, aplicables en su vida personal, académica y profesional.

En la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” es inexistente un modelo de evaluación del desempeño docente para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje evidenciado en la escasa capacidad para orientar, estimular los aprendizajes limitando en el estudiante la autonomía, seguridad y confianza, perjudicando en el desarrollo de la conciencia crítica, la actividad creadora, comunicación, convivencia y la cooperación.

## **6.3. Justificación**

La propuesta presentada es de interés al posibilitar la implementación de un modelo de evaluación encaminado a la medición de logros académicos, evaluación de gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades establecidos en el sistema educativo.

La elaboración de un modelo de evaluación es de importancia teórica y práctica al fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje enfocándose en el progreso de una evaluación coherente de la actividad docente conllevando al mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

El trabajo es novedoso al abordar conceptos básicos, relacionados con la evaluación del desempeño docente y el proceso enseñanza aprendizaje, promoviendo actitudes de cambio para mejorar la calidad educativa, favoreciendo en el proceso educativo integral, sistemático y participativo.

El modelo de evaluación es de utilidad al promover la aplicación de instrumentos auxiliares para alcanzar la eficacia, eficiencia, confiabilidad, estandarización, credibilidad y validez en la valoración del aprendizaje emitiendo juicios de valor referentes al proceso de acción con la finalidad de reorientar al docente respecto a su desempeño profesional considerando la innovación y cambio fortaleciendo los aspectos que inciden en el desarrollo y buen desempeño.

La propuesta es de impacto al considerar en la evaluación docente aspectos como la Filosofía de la institución, el nivel educativo, la formación docente, los diferentes tipos de estudiantes, las políticas educativas teniendo como propósito alcanzar la construcción del conocimiento mediante la participación activa del docente en las actividades curriculares y extracurriculares dando apertura de las necesidades de la comunidad educativa.

El aplicar un modelo de evaluación es factible al contribuir en el progreso del desempeño del educador conllevando a la aplicación de la Pedagogía Crítica mediante el empleo de metodología activa posibilitando el dominio de conocimientos, fortaleciendo la integración de los miembros de la comunidad facilitando el proceso de enseñanza aprendizaje.

## **6.4. Objetivos**

### **6.4.1. Objetivo general**

Implementar un modelo de evaluación del desempeño docente para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.

### **6.4.2. Objetivos específicos**

- Elaborar un modelo de evaluación del desempeño docente para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.
- Aplicar un modelo de evaluación del desempeño docente para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.
- Evaluar los logros alcanzados con el modelo de evaluación del desempeño docente y el fortalecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.

## **6.5. Análisis de factibilidad**

### **6.5.1. Política**

La Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” en cuanto al cumplimiento de la Política educativa vigente y al proceso de rendición de cuentas sugerido por el Ministerio de Educación se inserta directamente en los cambios determinados dentro del ámbito respondiendo a la política administrativa

encaminada al mejoramiento de la educación mediante la elaboración de diversas estrategias y proyectos, resaltándose la importancia de la Actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica, del Bachillerato y la construcción del Currículo de Educación Inicial.

### **6.5.2. Social – educativo**

El sistema tiene como propósito integrar a la comunidad educativa desde la participación abierta de profesores, estudiantes, padres de familia y autoridades alcanzar la calidad docente mediante la innovación evaluativa considerando como Paradigmas el Buen vivir, la pedagogía conceptual y la pedagogía crítico – propositiva que sirven como base para la transformación educativa.

### **6.5.3. Tecnológica**

La integración de medios y tecnologías en el currículum escolar, ha posibilitado el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje pasando de una pedagogía tradicionalista a una pedagogía crítica conceptual con enfoque propositivo apoyando en la construcción del aprendizaje, centrándose en políticas educativas, donde los lineamientos generales curriculares con el avance de las tecnología de la información y comunicación contribuye en el progreso de la ciencia, promoviendo conocimientos, considerándose un factor determinante para el desarrollo nacional.

### **6.5.4. Organizacional**

La evaluación del desempeño docente es una actividad obligatoria para las instituciones de educación; tiene como objeto el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico, partiendo del diseño de instrumentos técnicos específicos de valoración y medición acerca de los ámbitos de trabajo, actividades y desempeño académico del maestro.

### **6.5.5. Equidad de género**

En sus páginas, la propuesta presentada fomenta la objetividad, claridad y transparencia en el diseño e implementación del proceso de evaluación apoyando al educador en el mejoramiento educativo sin distinción de género, edad, clase social, nivel étnico-racial, manteniendo la confidencialidad de la información, el clima de confianza y seguridad para la responsable intervención de los actores.

### **6.5.6. Ambiental**

El modelo permitirá alcanzar el aprendizaje significativo siendo importante crear un ambiente de seguridad, confianza, que posibilite la aplicación de directrices de evaluación del desempeño docente para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje, sobresaliendo la confidencialidad de los resultados obtenidos del profesor evaluado, las autoridades institucionales en la toma de decisiones sobre la permanencia, la promoción y la asignación de estímulos al personal académico.

### **6.5.7. Económico financiera**

La propuesta, parte del conocimiento de reglamentos y procedimientos de la evaluación del desempeño docente existiendo la predisposición de autoridades, docentes, estudiantes, para la ejecución del modelo siendo financiado exclusivamente por la autora, que busca mejorar el desempeño docente en procura del cumplimiento de la misión, visión, filosofía y axiología de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”

### **6.5.9. Legal (educativo)**

La implementación de modelos de evaluación del desempeño docente en instituciones educativas conlleva al mejoramiento profesional donde el educador

tiene dominio de un saber específico y complejo que comprende los procesos educativos, aplica con autonomía los contenidos, métodos y técnicas, elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los educandos.

Para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de los educandos, mejorar el proceso enseñanza aprendizaje y alcanzar el aprendizaje significativo se perfecciona mediante la capacitación, innovación y actualización en procesos de enseñanza y aprendizaje.

## **6.6. Fundamentación**

### **6.6.1. Fundamentación Psicológica**

“El objetivo de la evaluación, es orientar en la selección de las personas idóneas considerando aspectos valóricos, estabilidad emocional y competencias específicas ofreciendo pautas para evaluar a los docentes por su actividad académica” NEWMAN, D., GRIFFIN, P., Cole, M. (1991) La zona de construcción del conocimiento. Madrid: Morata.

El docente es evaluado en base a diversas actividades académicas teniendo como finalidad fortalecer la planificación de las clases, la estructuración de la evaluación, alcanzando la disciplina psicológica, fomentando la participación del estudiante en la clase como actor de su propia formación y como evaluador del proceso de enseñanza aprendizaje conjuntamente con el maestro.

### **6.6.2. Fundamentación Filosófica**

“Para el mejoramiento de la calidad educativa, es trascendental la evaluación aplicada a los distintos actores del sistema educativo, brindando oportunidades de mejora, para orientar la toma de decisiones y diseñar acciones en diferentes niveles aula, institucional,



local, regional y nacional” ZULUAGA, Olga Lucía y ECHEVERRI, Jesús Alberto. (2003). Florecimiento de las investigaciones pedagógicas. En: Pedagogía y epistemología. Bogotá: Editorial Magisterio y Grupo de la práctica pedagógica

La evaluación constituye una herramienta de seguimiento de procesos, resultados, en relación con las metas los objetivos de calidad que se formulan las instituciones educativas, teniendo como finalidad fortalecer los conocimientos, la formación de valores, la integración, la formación intelectual integrando las dimensiones pedagógica, institucional, administrativas y de vinculación al contexto.

### **6.6.3. Fundamentación Axiológica**

En el marco de la política educativa la evaluación al desempeño docente promueve el alcance de una educación de calidad, alcanzando la formación de seres humanos, con valores éticos, que ejercen los derechos humanos, cumpliendo con sus deberes para una convivencia en armonía” AGUILAR, Elías. (2008). Libro Educación en Valores. Primera Edición. Editorial CODEU. Quito, p. 88.

La evaluación se relaciona con la cultura institucional, los valores y el proyecto educativo de la institución, considera los aspectos: intelectuales, emocionales, habilidades sociales, habilidades de desempeño conllevando al mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje y la resolución de los problemas educativos con predominio en el desarrollo cognitivo y constructivo.

### **6.6.4. Fundamentación Pedagógica**

“Las competencias son la base para un adecuado desempeño en el ejercicio de la docencia y la dirección educativa, están relacionadas con los saberes y conocimientos requeridos para la ejecución de una actividad empleando estrategias que involucran saberes disciplinares específicos, saberes pedagógicos y atributos personales particulares”

GARCÍA, VERA Nilza Offir. (2008). Pedagogía y formación de maestros: Entre el saber y la práctica, la disciplina y la profesión. Revista Pedagogía, p. 9.

Los instrumentos aplicados posibilitan la evaluación de competencias manifestadas en actividades propias del ámbito educativo donde los docentes y directivos docentes juegan un papel fundamental en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

#### **6.6.5. Fundamentación legal**

Constitución de la República del Ecuador. Disposiciones transitorias

Decimonovena.- El Estado realizará una evaluación integral de las instituciones educativas unidocentes y pluridocentes públicas, y tomará medidas con el fin de superar la precariedad y garantizar el derecho a la educación.

En el transcurso de tres años, el Estado realizará una evaluación del funcionamiento, finalidad y calidad de los procesos de educación popular y diseñará las políticas adecuadas para el mejoramiento y regularización de la planta docente.

Este marco legal se complementa con el contenido de los siguientes artículos de la Ley Orgánica de Educación Superior:

Art. 94.- Evaluación de la calidad.- “La Evaluación de la Calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios carrera o institución.”

## **6.6.6. Fundamentación Técnica**

### **6.6.6.1. Modelo de evaluación**

La intencionalidad del presente documento es colocar al estudiante como protagonista y al aprendizaje como el objetivo principal; trata de valorar lo que el estudiante aprende mediante las enseñanzas del maestro proyección que alcanza el desarrollo de logros del aprendizaje encaminándose hacia una educación de calidad.

### **6.6.6.2. Características del Modelo de evaluación**

- Constituirse en una herramienta que permita la identificación de parámetros básicos de calidad adoptando medidas para la mejora continua del proceso aprendizaje – enseñanza.
- Transparentar los resultados del aprendizaje y los objetivos educacionales como columna vertebral de la evaluación, siendo el cuerpo docente la base sobre el desarrollo del proceso de aprendizaje.
- Garantizar que los maestros de la institución se desempeñen de la mejor manera posible para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.
- Mejorar la propia práctica de los maestros a través de la identificación de sus fortalezas y deficiencias enfocándose en la formación profesional continua poyando, conduciendo, orientando, hacia la calidad educativa.

### **6.6.6.3. Beneficios del modelo de evaluación**

- Conocer las fortalezas y debilidades de los docentes en función de su desempeño.

- Establecer criterios de evaluación orientados a mejorar el patrón de trabajo de los docentes.
- Valorar el grado de satisfacción de los beneficiarios (estudiantes y padres de familia) que reciben el servicio institucional.
- Determinar correctivos de acuerdo a las deficiencias detectadas a partir de los planes de mejora institucionales asegurando la calidad educativa.

#### **6.6.6.4. Aspectos considerados en el modelo de evaluación**

Tomando en consideración estos argumentos, el modelo se pretende acoger aspectos base como:

- Actitudes y habilidades del docente para el desempeño de su tarea.
- Conductas manifiestas en el aula.
- Desarrollo de su tarea en clase.
- Resultado de la tarea docente.
- La profesionalización
- Valores fortalecidos en el ambiente educativo.
- Principios desarrollados en el quehacer educativo
- Interacción: profesor–estudiante; profesor-padre de familia, profesor-profesor, profesor-autoridad y profesor-comunidad.

### **6.6.7. Fundamentación Científica**

“El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo comprendiendo los procesos en los niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas. MUÑOZ LIMASCCA, Bertha. (2010). Desempeño docente vs rendimiento escolar

#### **6.6.7.1. Evaluación del desempeño docente**

“Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas”. ZULUAGA, Olga Lucía y ECHEVERRI, Jesús Alberto. (2003). Florecimiento de las investigaciones pedagógicas. En: Pedagogía y Epistemología. Bogotá: Editorial Magisterio y Grupo de la práctica pedagógica.

La misión del docente es contribuir al crecimiento de sus estudiantes conllevando al desarrollo integral, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales.

#### **6.6.7.2. El Desempeño Docente**

“El docente es el actor social de cambio fomentando en los n 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”. BRETTEL, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el Diseño de un sistema de evaluación del desempeño Docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial; p.5

El desempeño docente es el quehacer profesional de planificación, ejecución y evaluación de la tarea educativa en el aula expresado en el avance de aprendizajes significativos y funcionales, que encaminan el desarrollo del

pensamiento, crítico, reflexivo y propositivo de los educandos, a través de la investigación educativa y la validación del conocimiento, en la práctica.

### **6.6.7.3. Evaluación**

“Evaluar es recopilar datos, analizarlos e interpretarlos, para tomar decisiones sobre el fortalecimiento, mejoramiento o eliminación de servicios, productos o procesos, en cualquier área de la actividad humana” LÓPEZ FRÍAS, Blanca. & HINOJOSA KLEEN, Elsa. (2000). Evaluación de Aprendizajes, Alternativas y Nuevos Desarrollos. México: Trillas

La evaluación del desempeño docente, es un proceso, cognitivo, técnico metodológico y axiológico, donde el evaluador deberá diseñar el proceso técnico-instrumental de presentación, análisis e interpretación de la información y dar legitimidad a los resultados y las decisiones que de ellos se deriven.

BRETEL, Luis. (2006); expresa que al proponerse evaluar el desempeño docente, es trascendental considerar que:

- Es indispensable estar seguro de lo que se evalúa.
- Se debe prestar atención a la “cultura evaluativa” que se originará con la forma en que se evalúe que a los procedimientos e instrumentos de evaluación.
- No deben efectuarse reduccionismos o sesgos al diseñar el sistema evaluativo y tenerse en cuenta que son tan importantes los resultados como los procesos.
- No debe temerse a un proceso evaluativo muy complejo, porque toda simplificación puede resultar reductiva y empobrecedora”.

- La evaluación docente es un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente.

#### **6.6.7.4. Los docentes**

En el proceso de abordaje interdisciplinario los profesores actúan como, coordinadores, facilitadores, tutores y aportan con su formación especializada y experiencia profesional, cumpliendo actividades profesionales que conllevan a:

- Organizar las tareas del grupo.
- Propiciar la dinámica participación de los estudiantes en el proceso.
- Asesorar con pertinencia científica en el proceso de investigación.
- Preparar los materiales de estudio actualizados aportando con sus conocimientos y experiencia en el tratamiento de los contenidos.
- Revisar pertinentemente los avances de los trabajos de investigación de los estudiantes, devolverlos con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar el logro de aprendizajes significativos.
- Realizar el seguimiento al trabajo individual y grupal de los escolares, asegurando los aprendizajes previstos.
- Participar en la sustentación, evaluación y calificación de los informes de la investigación del módulo

- Participar en eventos científicos vinculados con el ámbito de su participación docente en el proceso de formación profesional.

#### **6.6.8. Modelo de Evaluación del Desempeño Docente en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.**

El modelo de evaluación hace referencia a dos enfoques de naturaleza diferente, sumativa y formativa, respectivamente:

##### **6.6.8.1. Evaluación sumativa del desempeño docente**

Es una forma de evaluar que los docentes estén adoptando las acciones y prácticas óptimas para mejorar los resultados de los estudiantes.

El desarrollo de una evaluación sumativa es la manera más visible y reconocible de evaluar a una persona, consiste en realizar informes resumidos de las capacidades del maestro a través de las valoraciones con la finalidad de:

- Medir sus aptitudes y conocimientos.
- Garantizar el cumplimiento de los estándares o criterios requeridos.
- Certificar el nivel de desempeño con miras a un reconocimiento inmediato.
- Responsabilizar a los maestros de su desempeño profesional.

##### **6.6.8.2. La evaluación formativa del desempeño docente**

Se refiere a una evaluación cualitativa de la práctica actual del maestro, orientada a identificar sus fortalezas y deficiencias y a entregar oportunidades de desarrollo profesional adecuadas en las áreas en las cuales se requiere perfeccionamiento.



### **6.6.8.3. Condiciones básicas para la evaluación del desempeño docente**

- Para que el modelo propuesto tenga una correcta aplicación, y se obtengan resultados exitosos, deben considerarse las siguientes condiciones:
- Motivación permanente y apoyo institucional por parte de las autoridades.
- Socialización y Capacitación de los lineamientos del Modelo de evaluación docente propuesto.
- Establecimiento de compromisos y acuerdos de mejoramiento personal e institucional.
- Colaboración de los docentes en todos los procesos de la evaluación.
- Transparencia en la ejecución y desarrollo del proceso.
- Equipo responsable imparcial formado por la Comisión de evaluación interna del desempeño docente
- Ambiente favorable para el análisis crítico
- Participación activa del docente durante el proceso de evaluación.
- Socialización de resultados de evaluación.

### **6.6.8.4. Requisitos para la evaluación docente**

Para ejecutar el modelo de evaluación del desempeño docente se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Contar con la autorización de aplicación emitida por la autoridad superior de la institución.
- Considerar la aplicación del modelo dentro del código de convivencia institucional.
- Conformar la comisión de evaluación institucional del desempeño docente y su respectiva normativa.
- Formular el modelo tomando como referencia los estándares nacionales para llevarlos al ámbito institucional.

#### **6.6.8.5. Beneficios de los instrumentos de evaluación**

- Permite conocer cuáles son las fortalezas y debilidades de los docentes en función de su desempeño.
- Establece criterios de evaluación orientados a mejorar el patrón de trabajo de los docentes.
- Mide el grado de satisfacción de los beneficiarios (estudiantes y padres de familia) que reciben el servicio institucional.
- Determina correctivos de acuerdo a las falencias detectadas a partir de los planes de mejora asegurando la calidad educativa.
- Admite la toma de decisiones para mejorar las falencias detectadas.
- Fortalece el banco de datos internos que servirá de base para la evaluación institucional.

#### **6.6.8.6. Criterios y subcriterios de la Evaluación Docente**

De acuerdo a las características que se desean evaluar, en el modelo se proponen dos Criterios:

##### **A. Criterio. Tareas docentes**

La tarea docente es el eslabón más elemental del proceso educativo que con la realización de la misma, se resuelve la contradicción entre lo conocido y lo desconocido por el estudiante.

En la sociedad actual es caracterizada por los paradigmas de comunicación y el conocimiento que permiten al maestro planificar, conducir, innovar, coordinar y evaluar la enseñanza de la asignatura a su cargo en función de los objetivos curriculares propuestos en el respectivo Plan de estudios que acoge la Unidad Educativa. ( [www.eumed.net](http://www.eumed.net)).

Son múltiples los factores que inciden en la práctica docente, mencionándose a continuación los de mayor significación:

- La selección de los conocimientos.
- El tratamiento integrado de los mismos.
- La organización espacial y temporal.
- Los materiales y recursos didácticos.
- La vinculación o la proximidad entre las tareas y los intereses del estudiante.

Factores deben ser administrados adecuadamente por los maestros para ejecutar su acción pedagógica de manera efectiva.

### **Subcriterios. Tareas docentes**

Con el cumplimiento de tareas el docente promoverá continuamente el mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje.

Se consideran cuatro subcriterios y sus correspondientes indicadores, así:

- Dedicación: clases, tutorías, participación y procedimientos.
- Preparación: programación, coordinación y trabajos.
- Valoración de los estudiantes: indicador directo.
- Valoración del representante legal del estudiante: indicador directo.

### **B. Criterios. Mejora docente**

La práctica docente es un proceso que incida en la mejora de su desempeño, colaborando en la realidad cualitativa de la educación, orientando la formación del profesorado. En la evaluación estará presente la motivación por mejorar los procedimientos sistémicos a través de una práctica reflexiva promoviendo el desarrollo de estrategias y técnicas inherentes al trabajo del profesor.

Según el criterio de mejora docente se han determinado en esta propuesta dos subcriterios con sus respectivos indicadores, así:

- Formación: impartida y recibida
- Innovación: proyectos, materiales y reconocimientos.

#### **6.6.8.7. Niveles de la evaluación docente**

En el modelo se propone distinguir dos niveles de valoración de la actividad docente:

- Normal cumplimiento de las responsabilidades docentes y desempeño de las tareas encomendadas.
- Excelencia que reconozca la especial calidad docente de un profesor.

#### **6.6.8.8. Dimensiones de la evaluación docente**

Los aspectos a evaluar se estructuran en dos dimensiones o criterios de evaluación que permitan concluir en una valoración cualitativa y cuantitativa.

Los criterios deberán sujetarse a los siguientes requisitos:

- Responsabilidad del profesor.
- Los profesores tienen igualdad de oportunidades.
- Los docentes forman parte de las actividades curriculares y pedagógicas que contempla el proyecto educativo institucional.

#### **6.6.8.9. Parámetros a evaluar**

Teniendo en cuenta las características propuestas y con la referencia de las experiencias existentes en el ámbito de la evaluación de la docencia, relacionándose con el quehacer educativo; se proponen los siguientes criterios y parámetros de evaluación docente:

#### **6.6.8.9.1. Desempeño de las tareas docentes**

Dedicación al cumplimiento de responsabilidades.

- Impartición de las clases previstas en el horario académico.
- Tutorías de atención a los alumnos.
- Participación en los órganos docentes.
- Procedimientos ajustados a la normativa institucional legal.

Preparación de las actividades docentes

- Programación ajustada y revisada periódicamente.
- Planificación de su asignatura dentro del plan de estudios.
- Trabajos Dirigidos a sus estudiantes.

Valoración de los estudiantes a la actividad docente.

Valoración del representante legal de la actividad docente.

#### **6.6.8.10. Actividades de mejora docente**

Formación continua y actualización metodológica.

- Cursos, seminarios de mejora docente impartidos.
- Cursos, seminarios de mejora docente recibidos.

Innovación docente y fomento de mejoras.

- Participación en proyectos de innovación o mejora.
- Elaboración propia de materiales docentes
- Reconocimiento institucional.

### 6.6.8.11. Ponderación de la evaluación

Cuadro N. 26. Ponderación

CRITERIOS	SUBCRITERIOS	INDICADORES	PESO %		EJEMPLOS DE NIVEL				
					NORMAL		EXCELENTE		
					MIN./MED.		MIN./MED.		
1.TAREAS DOCENTES	1.1.DEDICACIÓN	1.1.1.CLASES	10	25	60	8	9	9	9
		1.1.2.TUTORÍAS	5			3	4	4	5
		1.1.3.PARTICIPACIÓN	5			3	3	3	4
		1.1.4.PROCEDIMIENTOS	5			3	4	4	4
	1.2.PREPARACIÓN	1.2.1.PROGRAMACIÓN	5	15		3	4	4	4
		1.2.2.COORDINACIÓN	5			2	3	3	4
		1.2.3.TRABAJOS	5			0	1	1	3
	1.3.VALORACIÓN DE LOS ALUMNOS		15	15		6	9	9	11
	1.4 VALORACIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL		5	5		2	3	3	4
	2.MEJORA DOCENTE	2.1.FORMACIÓN	2.1.1.IMPARTIDA	10		20	0	0	5
2.1.2.RECIBIDA			10	0	5		8	8	
2.2.INNOVACIÓN		2.2.1.PROYECTOS	5	20	0	0	2	4	
		2.2.2.MATERIALES	10		0	0	4	7	
		2.2.3.RECONOCIMIENTO	5		0	0	1	3	
							0	0	1
<b>TOTAL</b>					30	45	60	75	



#### **6.6.8.11. Resultados de la evaluación**

A partir de esas ponderaciones, se establecen los resultados de la evaluación:

- No positiva: menos de 20 en el apartado tareas docentes o menos de 30 en total.
- Normal: mínimo de 20 en el apartado 1.tareas docentes y 30 o más en total.
- Excelencia: mínimo de 20 en el apartado.

Tareas docentes y mínimo de 20 en el apartado.  
Mejora docente y 60 o más en total.

#### **6.6.8.12. Indicadores de trabajo docente**

Para valorar los criterios, se proponen los siguientes indicadores:

##### **Tareas docentes**

- Dedicación.
- Clases.
- Cumplimiento del horario académico asignado.

##### **Tutorías**

- Cumplimiento de la asistencia en tutorías presenciales, según el horario reglamentariamente establecido.

- Consultas atendidas a los estudiantes por otros sistemas al margen de las tutorías y refuerzos presenciales reglamentarios.

### **Participación**

- Participación en las reuniones docentes de las que el profesor es miembro, así: Asamblea General, Juntas de Área, Juntas de Grado o Curso.
- Participación en otros órganos de gestión docente (Consejos y Comisiones).

### **Procedimientos**

- Cumplimiento de los plazos reglamentariamente establecidos en relación con los procesos de evaluación estudiantil.
- Aplicación, revisión y calificación de exámenes.
- Entrega de registros y cuadros de calificaciones
- Convocatoria y asistencia a reuniones o juntas a término de parciales y exámenes.

### **Preparación**

### **Programación**

- Elaboración de la planificación docente de cada grado o curso a su cargo: estructura y diseño adecuado, actualización de la guía académica, revisión

de la bibliografía y programas acorde con los planes de estudio de la Educación General Básica o del Bachillerato según corresponda.

- Desarrollo de los sistemas de evaluación y calificación.

### **Coordinación**

- Implicación en la coordinación por Áreas, dentro de sus asignaturas, ajustándose a lo establecido en el plan docente.
- Implicación en la coordinación con otras asignaturas de mismo plan de estudios.

### **Trabajos**

- Trabajos académicos dirigidos o supervisados a sus alumnos, según sean:
- Trabajos de refuerzo pedagógico
- Trabajos prácticos o pasantías
- Trabajos de Participación estudiantil

### **Valoración de los estudiantes**

- Encuesta de satisfacción del estudiante con la actividad docente del profesor.

### **Valoración del representante legal del estudiante**

- Encuesta de satisfacción del representante legal con la actividad del profesor.

## **Mejora docente**

### **Formación**

#### **Impartida**

- Cursos, talleres o actividades formativas impartidas, que repercuten en la mejora docente:
- En la Institución a nivel de Áreas o en forma general.
- En otras instituciones educativas.

#### **Recibida**

- Cursos, seminarios o actividades formativas recibidas, que repercuten en la mejora docente, según se haya recibido:
- En el programa de mejoramiento profesional nacional
- Dentro de la institución
- En otras instituciones.

### **Innovación**

#### **Proyectos**

Proyectos de innovación científica o pedagógica de mejora docente en los que forma parte el profesor:

- Como aporte al Programa de Innovación en Ciencia y Tecnología.
- Como aporte a la mejora docente institucional

- De convocatorias afines

### **Materiales**

- Utilización de materiales docentes de elaboración propia (carteles, maquetas, textos, videos, cds,).
- Montaje, mantenimiento y actualización de equipos, instrumentos e instalaciones para la docencia práctica y tecnológica.

### **Reconocimiento**

- Designación como evaluador interno, miembro de la Comisión de Evaluación.
- Acceso a capacitación permanente con auspicio institucional.

### **Evidencias y agentes implicados**

Para los criterios e indicadores propuestos se utilizarán las siguientes evidencias o pruebas, aportadas por los agentes que en cada caso se indican.

Informe del profesor (Formato No. 1). El docente elaborará un informe de su labor como docente, según un esquema propuesto de criterios e indicadores en el que manifieste su propia valoración de todos los indicadores que componen el modelo de evaluación.

En el informe el docente podrá especificar los comentarios y precisiones que estime conveniente, para argumentar por qué se considera merecedor de una valoración positiva o excelente; podrá incluir información relativa a los indicadores correspondientes a la mejora docente, no será necesario aportar más

documentación, sin excluir que de ser necesario en el proceso de evaluación la Comisión puede solicitar copias que acrediten la veracidad de los datos aportados.

Informe confidencial del Rector/a y Vicerrector/a de la Institución. (Formato No. 2). La Autoridad pertinente elaborará un informe confidencial, mediante un modelo establecido según el esquema propuesto de criterios e indicadores en el que manifiesten la valoración correspondiente a clases, tutorías, participación, procedimientos, programación, coordinación y trabajos.

El informe será global de la tarea docente considerando el conjunto de asignaturas que el profesor imparta, con el objetivo de detectar situaciones de incumplimiento manifiesto de las tareas docentes.

Encuesta de satisfacción de los estudiantes (Formato No. 3). En cada grado o curso se aplicará una encuesta de satisfacción del estudiante con la actividad docente de sus profesores, de cuyos resultados se obtendrá el indicador que corresponde al criterio valoración de los estudiantes.

Encuesta de satisfacción del representante legal con la actividad del profesor (Formato No. 4). En cada grado o curso se convocará a reunión de los representantes legales de los estudiantes a los que se les aplicará una encuesta que permitirá conocer el nivel de satisfacción que tienen sobre la tarea docente desarrollada por los maestros.

Los resultados obtenidos permitirán cumplir con la valoración del indicador que corresponde al criterio de valoración del representante legal del estudiante.

Otros informes aportados por el profesor. El profesor podrá aportar por iniciativa propia o por requerimiento, informes personales complementarios o documentación sobre su actividad docente.

### **6.6.9. Agente evaluador: comisión de evaluación**

Como agente evaluador, responsable del proceso de evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” es necesario constituir la comisión de evaluación interna del desempeño docente integrada por colegas, miembros y representantes de nuestra Institución educativa.

Esta Comisión será así mismo la responsable de la revisión periódica del Sistema de Evaluación interna que se implante, teniendo en cuenta:

- Las directrices emitidas por el Sistema Nacional de Evaluación.
- La incorporación de nuevos métodos de enseñanza, especialmente en lo referente a la transformación académica de la Escuela General Básica y del Bachillerato.
- Los resultados e incidencia de su aplicación práctica.

La Comisión de Evaluación será nombrada por el Consejo Ejecutivo de la Unidad Educativa para un período sugerido de dos años y estará integrada por los siguientes miembros:

- El Vicerrector/a, actuará como Presidente.
- Los Miembros de la Junta Académica que representan a todas las áreas académicas de la institución; de entre los cuales se nombrará al Secretario.
- Un representante del Consejo Estudiantil
- Un representante de los padres de familia.

### **6.6.9.1. Proceso de la evaluación docente**

#### **Fase Uno**

##### **A. Convocatoria**

El Vicerrector de la Institución, mediante documento oficial convocará a todo el personal docente e informará las fechas pertinentes correspondientes al mes de octubre para la aplicación de la Evaluación a su desempeño.

##### **B. Presentación de informe personal**

Cada profesor presentará un informe de los diversos indicadores de su actividad docente, según un modelo establecido para el efecto, siguiendo los criterios que componen el modelo de evaluación (Formato No. 1), así como otros informes complementarios que pudiera aportar.

El docente deberá presentar esta documentación en el mes de diciembre, para que sea incorporada al expediente de evaluación de su actividad docente, donde también se integrarán los resultados de las encuestas sobre su labor docente aplicadas a los estudiantes y sus representantes legales (Formatos No. 3 y 4).

#### **Fase Dos**

##### **A. Remisión de informes**

Durante el mes de enero y febrero la Comisión de Evaluación deberá recabar los informes confidenciales emitidos por el Rector/a y Vicerrector/a (Formato no. 2), los mismos que serán incorporados a cada expediente del docente.



## **B. Análisis de indicadores**

A partir de la documentación que consta en cada expediente del profesor, la Comisión de Evaluación elaborará en un plazo de tres meses (marzo, abril y mayo) un informe técnico de valoración de los indicadores por cada profesor.

## **C. Informe confidencial de resultados**

La Comisión de Evaluación del Desempeño Docente con base en los informes técnicos de valoración, analizará la labor docente y notificará a cada maestro mediante un informe confidencial de resultados, donde se detalle la valoración de cada criterio (Formato No. 5).

Una vez conocidos los resultados a través de la Resolución de la Evaluación (Formato No. 6) cada profesor tomará los correctivos necesarios para mejorar sus práctica docente, la misma que será periódicamente evaluada.

## **D. Recursos**

En caso de desacuerdos con los resultados, los profesores podrán presentar su apelación frente a la Comisión de Evaluación Institucional.

## **E. Garantías de transparencia**

En la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” se custodiarán:

- El expediente administrativo del docente, que recoge su trayectoria académica, en donde se acumulan copias de los documentos personales como: cédula de ciudadanía, títulos académicos, certificados de capacitación y certificados de reconocimientos en la actividad docente. De

este expediente reposará una carpeta en la secretaría y otra en la colecturía de la institución.

- El Expediente de Evaluación del desempeño docente, en el que se acumulará toda la documentación relacionada con las diferentes evaluaciones de la actividad docente de cada maestro, incluyendo evidencias y resultados.

En todo momento del proceso de evaluación, los docentes podrán consultar sobre el desarrollo o resultados de sus evaluaciones mediante la autorización respectiva del Rector/a

### 6.6.10. Formatos de aplicación

#### Formato No. 1. Informe del profesor

Este documento es realizado por los profesores en forma autónoma que servirá como evidencia para la evaluación de su actividad docente, de acuerdo a lo establecido en la propuesta.

<b>INFORME DE VALORACIÓN PERSONAL: N°</b> <input type="text"/>	
APELLIDOS Y NOMBRES:	
<input type="text"/>	
NOMBRAMIENTO	<input type="text"/>
CONTRATO	<input type="text"/>
ÁREA :	<input type="text"/>
ASIGNATURA/S:	<input type="text"/>
<b>Declaro</b> que son ciertos los datos consignados en este informe de valoración, en el periodo: fecha inicial: <input type="text"/> Fecha final: <input type="text"/>	
Durante el proceso de resolución de mi expediente de evaluación, si la Comisión de Evaluación Interna del Desempeño Docente así lo requiriera, me comprometo a aportar las pruebas necesarias para contrastar la veracidad de los datos aquí consignados. En caso contrario, quedarán sin efectos los datos no acreditados.	
Ambato, a.....de..... de 201.....	
.....	
Firma del Docente	

## **Instrucciones para completar este informe personal**

La estructura del informe personal sigue lo establecido por los criterios y evidencias propuestos en el documento, cada uno de los cuales aporta un porcentaje a la valoración final.

Los criterios aparecen en letra cursiva, numerados según la dependencia entre ellos, de tal modo que la valoración de un criterio superior es la suma de las valoraciones de los indicadores que lo componen.

Las evidencias aparecen señalados en número romanos consecutivos, asociadas a cada uno de los criterios.

Al completar la documentación, cada profesor deberá:

- a. Aportar información requerida sobre las evidencias, según el formato que encada una se especifica: bien marcando con una cruz, bien completando el campo correspondiente.
- b. Establecer su propia autovaloración, dentro del porcentaje establecido para cada criterio, e incluirla en la casilla señalada al efecto.

Para ello, deberá tener en cuenta que se trata de una evaluación del conjunto de su docencia en el periodo señalado, esto es, una valoración del total de asignaturas impartidas por el profesor.

Los apartados de observaciones a las evidencias deberán completarse, en su caso, de manera concisa, tratando de argumentar las valoraciones propuestas.

<b>1. TAREAS DOCENTES</b>					<b>TOTAL</b>
Desempeño de las tareas docentes asignadas al profesor					60%
<b>1.1 DEDICACIÓN</b>					<b>HASTA</b>
Cumplimiento de responsabilidades docentes					25%
<b>1.1.1 CLASES</b>					
Impartición de las clases previstas en el horario académico					<b>10%</b>
<b>I. Cumplimiento del horario académico asignado</b>					
Menos del 20%	Entre el 20-40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%	
Observaciones:					
					<b>VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.1.1 (máximo 10)</b>
<b>1.1.2 TUTORÍAS</b>					
Tutorías de atención a los alumnos					<b>5%</b>
<b>II. Cumplimiento de la asistencia al alumno en tutorías presenciales con clases de refuerzo según el horario reglamentario establecido en la Institución</b>					
Menos del 20%	Entre el 20-40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%	
Observaciones:					
<b>III. Consultas de los alumnos atendidas por otros sistemas al margen de la tutoría presencial reglamentaria</b>					
Menos del 20%	Entre el 20-40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%	
Observaciones:					
					<b>VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.1.2 (máximo 5)</b>

<b>1.- TAREAS DOCENTES</b>	<b>TOTAL</b>										
Desempeño de las tareas docentes asignadas al profesor	60%										
<b>1.1. DEDICACIÓN</b>											
Cumplimiento de responsabilidades docentes	HASTA 25%										
<b>1.1.1- CLASES</b>											
<b>Impartición de las clases previstas en el horario académico</b>	10%										
I. Cumplimiento del horario académico asignado.											
<table border="1" style="border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Menos del 20%</td> <td style="padding: 2px;">Entre el 20 - 40%</td> <td style="padding: 2px;">Entre el 40-60%</td> <td style="padding: 2px;">Entre el 60-80%</td> <td style="padding: 2px;">Más del 80%</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Menos del 20%	Entre el 20 - 40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%						
Menos del 20%	Entre el 20 - 40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%							
Observaciones:											
<table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.1.1. (MÁXIMO 10)</td> <td style="width: 30px; height: 30px;"> </td> </tr> </table>		VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.1.1. (MÁXIMO 10)									
VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.1.1. (MÁXIMO 10)											
<b>1.1.2. TUTORÍAS</b>											
Tutorías de atención a los alumnos	5%										
II. Cumplimiento de la asistencia al alumno en tutorías presenciales, según el horario reglamentariamente establecido.											
<table border="1" style="border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Menos del 20%</td> <td style="padding: 2px;">Entre el 20 - 40%</td> <td style="padding: 2px;">Entre el 40-60%</td> <td style="padding: 2px;">Entre el 60-80%</td> <td style="padding: 2px;">Más del 80%</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Menos del 20%	Entre el 20 - 40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%						
Menos del 20%	Entre el 20 - 40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%							
Observaciones:											
III. Consultas atendidas a los alumnos por otros sistemas al margen de las tutoría y refuerzos presenciales reglamentarias											
<table border="1" style="border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Menos del 20%</td> <td style="padding: 2px;">Entre el 20 - 40%</td> <td style="padding: 2px;">Entre el 40-60%</td> <td style="padding: 2px;">Entre el 60-80%</td> <td style="padding: 2px;">Más del 80%</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Menos del 20%	Entre el 20 - 40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%						
Menos del 20%	Entre el 20 - 40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%							
Observaciones:											
<table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.1.2. (MÁXIMO 5)</td> <td style="width: 30px; height: 30px;"> </td> </tr> </table>		VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.1.2. (MÁXIMO 5)									
VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.1.2. (MÁXIMO 5)											

<b>1.1.3. PARTICIPACIÓN</b> Participación en los órganos docentes	5%																									
IV. Participación en las reuniones docentes de las que el profesor es miembro.																										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Órgano colegiado docente</th> <th style="width: 10%;">Menos del 20%</th> <th style="width: 10%;">Entre el 20 -40%</th> <th style="width: 10%;">Entre el 40-60%</th> <th style="width: 10%;">Entre el 60-80%</th> <th style="width: 10%;">Más del 80%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Asamblea General</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Juntas de Área</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Juntas de Grado o curso</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Órgano colegiado docente	Menos del 20%	Entre el 20 -40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%	Asamblea General						Juntas de Área						Juntas de Grado o curso						Observaciones: <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>	
Órgano colegiado docente	Menos del 20%	Entre el 20 -40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%																					
Asamblea General																										
Juntas de Área																										
Juntas de Grado o curso																										
V. Participación en otros órganos de gestión docente.																										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Órgano colegiado docente</th> <th style="width: 10%;">Menos del 20%</th> <th style="width: 10%;">Entre el 20 -40%</th> <th style="width: 10%;">Entre el 40-60%</th> <th style="width: 10%;">Entre el 60-80%</th> <th style="width: 10%;">Más del 80%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Comisiones</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Órgano colegiado docente	Menos del 20%	Entre el 20 -40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%	Comisiones						Observaciones: <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>													
Órgano colegiado docente	Menos del 20%	Entre el 20 -40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%																					
Comisiones																										
		<b>VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.1.3. (MÁXIMO 5)</b>																								
<b>1.1.4. PROCEDIMIENTOS</b> Procedimientos ajustados a la normativa académica	5%																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Proceso</th> <th style="width: 10%;">Menos del 20%</th> <th style="width: 10%;">Entre el 20 -40%</th> <th style="width: 10%;">Entre el 40-60%</th> <th style="width: 10%;">Entre el 60-80%</th> <th style="width: 10%;">Más del 80%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aplicación, revisión y calificación de exámenes</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Entrega de registros y cuadros de calificaciones</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Convocatorias y asistencia a reuniones o Juntas</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Proceso	Menos del 20%	Entre el 20 -40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%	Aplicación, revisión y calificación de exámenes						Entrega de registros y cuadros de calificaciones						Convocatorias y asistencia a reuniones o Juntas						Observaciones: <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>	
Proceso	Menos del 20%	Entre el 20 -40%	Entre el 40-60%	Entre el 60-80%	Más del 80%																					
Aplicación, revisión y calificación de exámenes																										
Entrega de registros y cuadros de calificaciones																										
Convocatorias y asistencia a reuniones o Juntas																										
		<b>VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.1.4. (MÁXIMO 5)</b>																								

1.2. PREPARACIÓN					HASTA
Preparación de sus actividades docentes					15%
1.2.1. PROGRAMACIÓN					5%
Programación ajustada y revisada periódicamente					
VII. VII. Elaboración de la planificación docente de cada grado o curso a su cargo: estructura y diseño adecuado, actualización de la guía académica, revisión de la bibliografía y programas acorde con los planes de estudio de la Educación General Básica o del Bachillerato según corresponda.					
	Nunca	Sin intervalo	Al cambiar de plan	Cada dos años	Cada año
¿Con qué frecuencia revisa y modifica los programas de sus asignaturas?					
				Si	No
¿Comenta los programas con sus alumnos al inicio del curso?					
		Nunca	A veces	Siempre	
¿Antes de cada sesión prepara las actividades de sus clases?					
		Nunca	A veces	Siempre	
¿Utiliza una metodología distinta en función de los contenidos a presentar?					
				Si	No
¿El tiempo de clases es suficiente para desarrollar los programas?					
Observaciones:					
VIII. Desarrollo y diseño de los sistemas de evaluación y calificación.					
	Oral	Escrito	Prácticas	Trabajos	Mezcla de varios
Sistema de evaluación utilizado					
				Si	No
¿Utiliza algún sistema de revisión y comentario de exámenes?					
Observaciones:					
VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.2.1. (máxima 5)					



1.2.2. COORDINACIÓN		5%	
Coordinación de las materias dentro de los Planes de Estudio			
IX. Implicación en la coordinación por Áreas dentro de sus asignaturas, ajustándose a lo establecido en el plan docente.			
Reuniones con otros profesores que imparten las mismas asignaturas.	Nunca	A veces	Siempre
Observaciones:			
X. Implicación en la coordinación entre asignaturas del mismo Plan de estudios.			
Reuniones con otros profesores que imparten las mismas asignaturas.	Nunca	A veces	Siempre
Observaciones:			
		VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.2.2. (máximo 5)	
1.2.3. TRABAJOS		5%	
Trabajos dirigidos a los alumnos.			
XI. Trabajos académicos dirigidos o supervisados a sus alumnos.			
Trabajos de Prácticas.	Tipo: A= Aula L=Laboratorio S= Supervisión		
Título			
Trabajos de refuerzo pedagógico			
Trabajos prácticos o pasantías			
Trabajos de Participación estudiantil			

<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%; padding: 2px;">Trabajos de Investigación. Título</td> <td style="width: 20%; padding: 2px;">Tipo: A= Aula G=Grado</td> </tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td></tr> </table>	Trabajos de Investigación. Título	Tipo: A= Aula G=Grado											
Trabajos de Investigación. Título	Tipo: A= Aula G=Grado												
Observaciones: <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%; text-align: center; padding: 2px;">VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.2.3 (máximo 5)</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> </table>	VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.2.3 (máximo 5)											
VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.2.3 (máximo 5)													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 75%; padding: 2px;">1.3. VALORACIÓN DE LOS ALUMNOS Encuestas sobre la actividad docente del profesor</td> <td style="width: 25%; text-align: center; padding: 2px;">HASTA 15%</td> </tr> </table>	1.3. VALORACIÓN DE LOS ALUMNOS Encuestas sobre la actividad docente del profesor	HASTA 15%											
1.3. VALORACIÓN DE LOS ALUMNOS Encuestas sobre la actividad docente del profesor	HASTA 15%												
<p>XII. Encuestas de satisfacción del alumno con la actividad docente del profesor.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 2px;">¿Ha presentado alegaciones a los resultados de sus encuestas?</td> <td style="width: 25%; text-align: center; padding: 2px;">Si</td> <td style="width: 25%; text-align: center; padding: 2px;">No</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	¿Ha presentado alegaciones a los resultados de sus encuestas?	Si	No										
¿Ha presentado alegaciones a los resultados de sus encuestas?	Si	No											
Observaciones: <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%; text-align: center; padding: 2px;">VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.3 (máximo 20)</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> </table>	VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.3 (máximo 20)											
VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.3 (máximo 20)													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 75%; padding: 2px;">1.4. VALORACIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL Encuestas sobre la actividad docente del profesor</td> <td style="width: 25%; text-align: center; padding: 2px;">HASTA 5%</td> </tr> </table>	1.4. VALORACIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL Encuestas sobre la actividad docente del profesor	HASTA 5%											
1.4. VALORACIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL Encuestas sobre la actividad docente del profesor	HASTA 5%												
<p>XIII. Encuestas de satisfacción del representante legal alumno con la actividad docente del profesor.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 2px;">¿Ha presentado alegaciones a los resultados de sus encuestas?</td> <td style="width: 25%; text-align: center; padding: 2px;">Si</td> <td style="width: 25%; text-align: center; padding: 2px;">No</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	¿Ha presentado alegaciones a los resultados de sus encuestas?	Si	No										
¿Ha presentado alegaciones a los resultados de sus encuestas?	Si	No											
Observaciones: <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%; text-align: center; padding: 2px;">VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.4 (máximo 5)</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> </table>	VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.4 (máximo 5)											
VALORACIÓN DEL CRITERIO 1.4 (máximo 5)													

<b>2. MEJORA</b> <b>DOCENTE</b> Actividades de Mejora docente	<b>TOTAL</b> 40%																																																						
<b>2.1. FORMACIÓN</b> Formación continua y actualización metodológica	<b>HASTA</b> 20%																																																						
<b>2.1.1. IMPARTIDA</b> Cursos y talleres de mejora docente impartidos	10%																																																						
<p>XIV. Cursos, talleres o actividades formativas impartidas, que repercuten en la mejora docente</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">Actividad en la Institución</th> <th style="width: 10%;">Fecha</th> <th style="width: 10%;">Nº Horas</th> <th style="width: 40%;">Mejoras a las que se orienta los objetivos del curso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">En otra Institución. entidad organizadora:</th> <th style="width: 15%;">Título y</th> <th style="width: 10%;">Fecha</th> <th style="width: 10%;">Nº Horas</th> <th style="width: 35%;">Mejoras a las que se orienta los objetivos del curso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table> <p>Observaciones:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>		Actividad en la Institución	Fecha	Nº Horas	Mejoras a las que se orienta los objetivos del curso																					En otra Institución. entidad organizadora:	Título y	Fecha	Nº Horas	Mejoras a las que se orienta los objetivos del curso																									
Actividad en la Institución	Fecha	Nº Horas	Mejoras a las que se orienta los objetivos del curso																																																				
En otra Institución. entidad organizadora:	Título y	Fecha	Nº Horas	Mejoras a las que se orienta los objetivos del curso																																																			
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%; padding: 5px;"> <b>VALORACIÓN DEL CRITERIO</b>            2.1.1. (máximo 10)         </td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> </table>	<b>VALORACIÓN DEL CRITERIO</b> 2.1.1. (máximo 10)																																																					
<b>VALORACIÓN DEL CRITERIO</b> 2.1.1. (máximo 10)																																																							

2.1.2. RECIBIDA	10%
Cursos y seminarios de mejora docentes recibidos	

XV. Cursos, seminarios o actividades formativas recibidas, que repercuten en la mejora docente

Actividad en la Institución	Fecha	Nº Horas	Mejoras a las que se orienta los objetivos del curso

En otra Institución. entidad organizadora:	Título y	Fecha	Horas	Mejoras a las que se orienta los objetivos del curso

Observaciones:

--

VALORACIÓN DEL CRITERIO 2.1.2. (máximo 10)	
--	--

<b>2.2. INNOVACIÓN</b> Cursos y seminarios de mejora docentes recibidos      Innovación docente y fomento de mejoras	<b>HASTA</b> <b>20%</b>																				
<b>2.2.1. PROYECTOS</b>  Participación en proyectos de innovación o mejora	<b>5%</b>																				
XVI. Proyectos de innovación científica o pedagógica de mejora docente en los que forma parte el profesor.																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">Actividad en la Institución</th> <th style="width: 20%;">Título</th> <th style="width: 10%;">Fecha</th> <th style="width: 10%;">Presupuesto</th> <th style="width: 20%;">Mejoras a las que se orienta los objetivos del programa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aporte al Programa de Innovación en Ciencia y Tecnología</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Aporte a la mejora docente institucional</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> </td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Actividad en la Institución	Título	Fecha	Presupuesto	Mejoras a las que se orienta los objetivos del programa	Aporte al Programa de Innovación en Ciencia y Tecnología					Aporte a la mejora docente institucional										
Actividad en la Institución	Título	Fecha	Presupuesto	Mejoras a las que se orienta los objetivos del programa																	
Aporte al Programa de Innovación en Ciencia y Tecnología																					
Aporte a la mejora docente institucional																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">Actividades con otras entidades:</th> <th style="width: 10%;">Fecha</th> <th style="width: 10%;">Presupuesto</th> <th style="width: 40%;">Mejoras a las que se orienta los objetivos del programa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> </td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> </td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> </td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Actividades con otras entidades:	Fecha	Presupuesto	Mejoras a las que se orienta los objetivos del programa																	
Actividades con otras entidades:	Fecha	Presupuesto	Mejoras a las que se orienta los objetivos del programa																		
<b>Observaciones:</b> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>																					
<table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">           VALORACIÓN            DEL            CRITERIO            2.2.1. (máximo 5)         </td> </tr> </table>		VALORACIÓN DEL CRITERIO 2.2.1. (máximo 5)																			
VALORACIÓN DEL CRITERIO 2.2.1. (máximo 5)																					

2.2.2. MATERIALES		
Cursos y seminarios de mejora docentes recibidos	Elaboración propia de materiales docentes	10%

XVII. Utilización de materiales docente de elaboración propia (carteles, maquetas, textos, vídeos, CD).

Materiales	Asignaturas en las que se utiliza

Observaciones

XVIII. Montaje, mantenimiento y actualización de equipos, instrumentos e instalaciones para la docencia práctica y tecnológica.

Actividad	Prácticas en la que se utiliza

Observaciones:

VALORACIÓN DEL CRITERIO 2.2.2. (máximo 10)
--

2.2.3. RECONOCIMIENTO

5%

Reconocimiento docente interno/ externo.

XIX. Nombramientos como evaluador docente interno.

Comité- titulación	Institución

Observaciones

--

XX. Acceso a capacitación permanente con auspicio institucional.

Datos del curso	Institución

Observaciones:

--

VALORACIÓN DEL  
CRITERIO 2.2.3.  
(máximo 5)

## RESUMEN DE VALORACIONES

CRITERIO INDICADORES	SUBCRITERIO	VALORACIÓN DEL PROFESOR	VALORES MÁXIMOS %		
1. TAREAS DOCENTES	1.1.DEDICACIÓN	1.1.1. CLASES	10	25	60
		1.1.2. TUTORIAS	5		
		1.1.3. PARTICIPACIÓN	5		
		1.1.4.PROCEDIMIENTOS	5		
	1.2.PREPARACIÓN	1.2.1.PROGRAMACIÓN	5	15	
		1.2.2.COORDINACIÓN	5		
		1.2.3.TRABAJOS	5		
	1.3.VALORACIÓN DE LOS ALUMNOS		15	20	
	1.4. VALORACIÓN DE LOS REPRESENTANTES LEGALES		5		
	2.MEJORA DOCENTE	2.1.FORMACIÓN	2.1.1.IMPARTIDA	10	
2.1.2.RECIBIDA			10		
2.2.INNOVACION		2.2.1.PROYECTOS	5	20	
		2.2.2.MATERIALES	10		
		2.2.3.RECONOCIMIENTO	5		
<b>TOTAL</b>			<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	

Observaciones

--

Resultados de la evaluación , de acuerdo a la Propuesta “Evaluación del desempeño docente en la UEEPFC”

**Negativa:**

Menos de 20 en el apartado 1. TAREAS DOCENTES

o menos de 30 en TOTAL

**Positiva:**

Mínimo de 20 en el apartado 1.TAREAS DOCENTES

y en 30 o más en TOTAL

**Excelente:**

Mínimo de 20 en el apartado 1.TAREAS DOCENTES

Y mínimo de 20 en el apartado 2. MEJORA DOCENTE

y 60 o más en TOTAL



## **Formato No. 2. Informe de Rector/a, Vicerrector/a y Directores de Área**

Documento que será llenado por el Rector/a, Vicerrector/a de la institución.

También puede ser completado por los Directores del Área Pedagógica a la que pertenezca el docente.

Los campos de datos del profesor que aparecen en la primera página serán completados previamente por la Comisión de Evaluación Institucional.

**INFORME CONFIDENCIAL:**

**N°**

**APELLIDOS Y NOMBRES:**

**NOMBRAMIENTO**

**CONTRATO**

**ÁREA :**

**ASIGNATURA/S:**

Período sobre el que se emite el informe

Fecha inicial: Fecha final

Fecha final:

**Observaciones** sobre el desempeño de las tareas docentes del profesor:

Ambato, a.....de..... de 2013

.....

Firma del Rector/a – Vicerrectora/a o Director de Área

## **VALORACIÓN DE LAS TAREAS DOCENTES DEL PROFESOR**

Según las evidencias que se archivan en la Comisión , se establecen las siguientes valoraciones:

### **1. Dedicación al cumplimiento de responsabilidades**

#### **1.1 CLASES**

Cumplimiento del horario académico asignado:

Menos del 20%	Entre el 20 - 40%	Entre el 40- 60%	Entre el 60- 80%	Más del 80%

#### **1.2 TUTORÍAS**

Cumplimiento de la asistencia al alumno en las tutorías y refuerzos establecidos:

Menos del 20%	Entre el 20 - 40%	Entre el 40- 60%	Entre el 60- 80%	Más del 80%

#### **1.3 PARTICIPACIÓN**

Cumplimiento con las reuniones de los órganos colegiados docentes:

Menos del 20%	Entre el 20 - 40%	Entre el 40- 60%	Entre el 60- 80%	Más del 80%

#### **1.4 PROCEDIMIENTOS**

Cumplimiento de los plazos establecidos en los procesos de evaluación:

Menos del 20%	Entre el 20 - 40%	Entre el 40- 60%	Entre el 60- 80%	Más del 80%

**2. Preparación de las actividades docentes.****2.1 PROGRAMACIÓN**

Participación en la revisión de programas y sistemas de evaluación continua durante el período académico

Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre

**2.2 COORDINACIÓN**

Participación en la coordinación de sus asignaturas con otras del mismo Plan de estudios:

Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre

**2.3 TRABAJOS**

Participación en la coordinación y supervisión de los trabajos académicos de los alumnos:

Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre

**3. VALORACIÓN GLOBAL que le merece la actuación docente del profesor:**

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy alta

### **Formato No. 3. Encuestas para estudiantes**

Las encuestas de satisfacción de los estudiantes con la actividad docente de sus profesores tienen tres finalidades:

- Proporcionar a cada profesor un informe detallado sobre su labor docente en el aula en las diferentes asignaturas que imparte, a partir del cual pueda plantearse sus puntos fuertes y sus áreas de mejora.
- Permitir a la Institución una valoración de la calidad docente de sus profesores, que conlleve una valoración global de los elementos que configuran la actividad docente del plantel.
- En su momento, los resultados de esta evaluación servirán como evidencia de calidad en el proceso de Auditorías internas y externas.

Para el efecto, se propone un cuestionarios en el que los alumnos expresan su opinión, compuesto de 13 preguntas: 11 afirmaciones que deberán calificar en la escala de satisfacción de 1 a 5, y 2 campos abiertos para completar el cuestionario.

La encuesta será aplicada en tres instancias, al inicio del año lectivo en el mes de septiembre a la que llamaremos encuesta de entrada en el mes de septiembre, otra en el mes de febrero; y una final en el mes de junio a la que llamaremos encuesta de salida.

La encuesta en mención se la aplicará al grado o curso en el que trabaje el docente; de laborar en algunos paralelos, se tomará una muestra representativa (cinco estudiantes) de cada uno de ellos para que los estudiantes respondan el instrumento presentado

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA U.E.E**

**“PEDRO FERMÍN CEVALLOS”**

**ENCUESTA PARA ESTUDIANTES**

<b>VALORACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>PREGUNTAS CERRADAS</b>				
<b>Capacidad de comunicación</b>					
1.El profesor explica de manera clara y ordenada					
2. Resuelve las dudas y preguntas que le formulan los alumnos					
3. Es accesible para ser consultado por los estudiantes					
<b>Utilización de recursos</b>					
4. Usa adecuadamente los recursos didácticos					
5. Utiliza metodologías que impliquen activamente a los alumnos en el aprendizaje					
6. Sugiere bibliografía necesaria para reforzar la materia					
<b>Cumplimiento del plan docente</b>					
7. Informa sobre los criterios de evaluación en su asignatura					
8. Cumple el plan docente (horarios, plan curricular....)					

<b>Valoración global</b>					
9 .La asistencia a clase me ha servido para comprender la asignatura					
10. Después de cursar la asignatura ha aumentado mi interés por la materia					
11. Si volviera a cursar la asignatura lo haría con el mismo profesor					
<b>PREGUNTAS ABIERTAS</b>					
12. Resuma los aspectos positivos del profesor					
.....					
.....					
13 .Señale algún aspecto a mejorar del profesor					
.....					
.....					

Resultados de la evaluación del desempeño docente

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Rara vez
4. Frecuentemente
5. Siempre

## **Formato No. 4**

### **Encuestas para representantes legales**

La participación de los Representantes Legales, sean ellos Padres de Familia o apoderados, es fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje por cuanto constituyen el soporte que los estudiantes tienen en su hogar; de tal manera que este elemento básico de la comunidad educativa deberá tener el criterio claro en relación al trabajo del Docente en la Institución, para esto el Maestro procurará un contacto frecuente con los padres de familia o quien represente a los estudiantes para que el momento de la evaluación, las respuestas sean apegadas a la realidad.

Es menester señalar que si el Docente no fomenta esta participación en el proceso, el Representante Legal no tendrá una idea ceñida a lo que ocurre en el aula, por lo tanto la evaluación podría ser sesgada.

Para la evaluación en este caso aplicaremos la siguiente matriz:



**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA U.E.E  
“PEDRO FERMÍN CEVALLOS”**

**ENCUESTA PARA REPRESENTANTES LEGALES**

<b>PREGUNTAS CERRADAS</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Sociabilidad Pedagógica.</b>					
1. Trata a su hijo o representado con cortesía y respeto.					
2. Resuelve los actos indisciplinarios de su hijo, y/o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
3. Propicia las buenas relaciones entre los estudiantes.					
4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo y/o representado.					
5. Se preocupa por la inasistencia de su hijo, y/o representado y le ha comunicado de alguna manera.					
6. Mantiene una actitud de colaboración y acompañamiento con su hijo o representado.					
<b>Atención a estudiantes con necesidades educativas especiales.</b>					
7. Atiende de manera especial a su hijo o representado.					
8. Se comunica con usted de manera preferencial a través de esquelas, notas o entrevistas.					

9. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					
10. Integra s u hijo o representado al ritmo de trabajo de la clase.					
11.Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado					
<b>Relación con la comunidad educativa</b>					
12. Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia, estudiantes y compañeros.					
13. Es abierto al diálogo y al trabajo.					
14. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.					
<b>Normas y reglamentos</b>					
15. Es puntual a la hora de iniciar sus clase					
16. Permanece con los estudiantes durante la jornada de trabajo.					
17.Se interesa por mejorar el rendimiento de su hijo o Representado					
18. Se comunica periódicamente para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.					
19. cumple períodos de refuerzo académico con su hijo o representado.					
20.Realiza reuniones periódicas con los padres de familia y o representantes					

Resultados de la evaluación del desempeño docente

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Rara vez
4. Frecuentemente
5. Siempre

**Formato No. 5. Informe confidencial de los resultados**

Documento que estará a cargo de la Comisión Evaluadora del Desempeño del Docente, en el que se detalla la valoración a cada uno de los criterios.

**INFORME CONFIDENCIAL DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD  
DOCENTE DEL PROFESOR**

APELLIDOS Y NOMBRES:

NOMBRAMIENTO

CONTRATO

ÁREA:

ASIGNATURA/S:

PERÍODO AL QUE CORRESPONDE LA EVALUACIÓN

Fecha inicial:

Fecha final.

- De acuerdo a los resultados se aplicara el cuadro de observaciones si procede:

**OBSERVACIONES**

En....., a..... de.....de 20.....

LA PRESIDENTE

EL SECRETARIO/A

.....

.....

(Firma Vicerrector/a Institucional)

(Firma el Director de Área

designado)

**Formato No. 6**

**RESOLUCIÓN DE LA EVALUACIÓN**

Documento que estará a cargo de la CEIDD en el que se notificará la resolución de evaluación del expediente de evaluación de la actividad cumplida por el docente de nuestra Institución.

**RESOLUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE  
DEL PROFESOR**

APELLIDOS Y NOMBRES:

NOMBRAMIENTO

CONTRATO

ÁREA:

ASIGNATURA/S:

PERÍODO AL QUE CORRESPONDE LA EVALUACIÓN

Fecha inicial:

Fecha final:

De conformidad con los criterios establecidos en el Modelo de Evaluación interna del desempeño docente y luego de analizar las correspondientes evidencias, la Comisión ha resuelto emitir una EVALUACIÓN NEGATIVA /POSITIVA/ EXCELENTE) de su actividad docente, de acuerdo a los resultados que se detallan en el informe confidencial.

Según las condiciones establecidas, usted dispone de un mes para realizar las reclamaciones que estime oportunas ante la CEIDD. UEEPFC.

La presente resolución no afectará de ninguna manera su expediente, por lo contrario servirá para su mejora profesional.

En....., a..... de.....de 20.....

LA PRESIDENTE

EL SECRETARIO/A

.....

.....

(Firma Vicerrectora Institucional)

(Firma el Director de Área

designado)

## 6.7. Modelo Operativo

**Cuadro N. 28. Modelo Operativo**

Fases	Objetivos	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsables	Resultados
<b>Primera fase Sociabilización y Sensibilización</b>	Concienciar a los docentes sobre la importancia de su desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje.	Charla dirigida a los docentes sobre los resultados obtenidos durante el desarrollo de la investigación.	Humanos Materiales Institucionales	Segunda semana de octubre	Investigadora: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández  Comisión de evaluación	Docentes concienciados sobre la importancia de su desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
<b>Segunda fase Capacitación y Compromiso de cambio</b>	Capacitar a los docentes para lograr su óptimo desempeño en el aula a través de una práctica pedagógica constructivista.	Taller práctico para mejoramiento del desempeño docente en la Institución con la adquisición de herramientas necesarias.	Humanos Materiales Institucionales	Todo el mes de noviembre	Investigadora: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández  Comisión de evaluación	Docentes informados, preparados comprometidos a cumplir su tarea pedagógica de la mejor manera.

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

Fases	Objetivos	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsables	Resultados
<b>Tercera fase Ejecución y Mejora</b>	Mejorar el desempeño de los Docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” con el cumplimiento de procesos determinados.	<p>Aplicación de los procesos determinados para cumplir los criterios englobados en tareas y mejora docente.</p> <p><b>FASE UNO :</b> Encuesta de entrada aplicada a estudiantes en el mes de septiembre. Convocatoria a docentes mes de octubre. Informe de docentes, mes de diciembre.</p> <p><b>FASE DOS:</b> Encuesta intermedia Remisión de informes; meses de enero y febrero. Análisis de indicadores durante los meses de marzo, abril y mayo Informe confidencial de resultados, mes de junio Encuesta de salida aplicada a estudiantes en el mes de junio.</p>	Humanos Materiales Institucionales	Diciembre a junio	<p>Investigadora: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández</p> <p>Comisión de evaluación Docentes Estudiantes Padres de Familia</p>	Docentes cumplidores de los procesos establecidos para la evaluación de su desempeño y con una percepción más amplia y diferente de sus acciones.

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

Fases	Objetivos	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsables	Resultados
<b>Cuarta fase Evaluación y Calidad</b>	Monitorear permanentemente el proceso propuesto y lograr que el desempeño docente cumpla con los estándares establecidos para permitir la toma de decisiones y la aplicación en contextos afines.	Evaluación al desempeño docente	Humanos Materiales Institucionales	Primero y Segundo Quinquemestre	Investigadora: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández Comisión de evaluación	Comprobación de la efectividad del mecanismo establecido para la evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos, su relación con la toma de decisiones y la aplicación en otros contextos.

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

### 6.8. Administración de la propuesta

Cuadro N. 29. Administración de la propuesta

Institución	Responsables	Actividades	Presupuesto	Financiamiento
	Investigadora: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández Comisión de evaluación Docentes Estudiantes Padres de Familia	Charla dirigida a los Docentes sobre los resultados obtenidos durante el desarrollo de la investigación.	\$100,00	Investigadora: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández
<b>Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”</b>	Investigadora: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández Comisión de evaluación	Taller práctico para mejoramiento del desempeño docente en la Institución con la adquisición de herramientas necesarias.	\$100,00	Investigadora: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández
	Investigadora: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández  Comisión de evaluación Docentes Estudiantes Padres de Familia	Aplicación de los procesos determinados para cumplir los criterios englobados en tareas y mejora docente. <b>FASE UNO :</b> Encuesta de entrada aplicada a estudiantes en el mes de septiembre. Convocatoria a docentes mes de octubre. Informe de docentes, mes de diciembre. <b>FASE DOS:</b> Encuesta intermedia en el mes de Febrero Remisión de informes; meses de enero y febrero. Análisis de indicadores durante los meses de marzo, abril y mayo Informe confidencial de resultados, mes de junio Encuesta de salida aplicada a estudiantes en el mes de junio.	\$50,00	Investigadora: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández
	Investigadora: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández Comisión de evaluación	Evaluación al desempeño docente	\$80	Investigadora: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández



## 6.9. Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta.

Cuadro N. 30. Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
<b>1. ¿Quiénes solicitan evaluar?</b>	1. Prevalciendo la importancia de la evaluación del desempeño docente y el mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje que se desarrolla en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” la evaluación de la presente propuesta educativa es solicitada por: Autoridades institucionales. Padres de familia Docentes Estudiantes La investigadora.
<b>2. ¿Por qué evaluar?</b>	2. Porque la evaluación conlleva al mejoramiento de la práctica docente, considerando al educando actor principal de su aprendizaje.  Es trascendental verificar la aplicación de una metodología, técnicas, estrategias de aprendizaje que posibiliten un mejor rendimiento académico.  Es significativo que el padre de familia se involucre en el proceso enseñanza de sus hijos; contribuyendo en el desarrollo cognitivo, procedimental, actitudinal, afectivo, psicomotriz.
<b>3. ¿Para qué evaluar?</b>	3. Para fortalecer la ejecución de la planificación, programación, metodología, evaluación, atención a la diversidad, recursos materiales concretándose en un tiempo y en un espacio.  Para mejorar el aprendizaje mediante acciones concretas que invitan al estudiante a aprender,

	<p>considerando esencial la organización en la enseñanza manteniendo la estructura y cohesión a las diferentes secuencias del proceso de enseñar y aprender.</p> <p>Para promover, apoyar, guiar en el desarrollo de actividades educativas conllevando al éxito de los aprendizajes previstos propiciando innovaciones educativas, modificando cambios en la práctica educativa contribuyendo con el progreso del conocimiento.</p>
<p><b>4. ¿Con que criterios?</b></p>	<p>4. Los criterios de evaluación se realizarán mediante la validez, confiabilidad, practicidad y utilidad “evaluación del desempeño docente y su incidencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje en la unidad educativa experimental “Pedro Fermín Cevallos” considerando que la evaluación del proceso de aprendizaje conlleva al mejoramiento educativo mediante la ampliación, recuperación, refuerzo.</p>
<p><b>5. ¿Indicadores?</b></p>	<p>5. Objeto de la educación:</p> <p>Mejorar la calidad del trabajo y desempeño académico contribuyendo a la permanente actualización de conocimientos y a la capacitación pedagógica fomentando la toma de decisiones relacionadas con el avance del proceso enseñanza aprendizaje</p> <p>Garantizar la estabilidad y promoción del personal académico idóneo promoviendo una cultura de evaluación en un contexto de interacción fortaleciendo la responsabilidad mediante procesos de capacitación permanente destinada a mejorar el trabajo y el desempeño académico del docente.</p>

	<p>Motivar a los integrantes de la institución para participar en el proceso alcanzando la objetividad, claridad y transparencia en el diseño y la implementación del proceso de evaluación.</p>
<p><b>6. ¿Quién evalúa?</b></p>	<p>6. La evaluación es realizada por:</p> <p>Las autoridades institucionales.</p> <p>El personal docente.</p> <p>Padres de familia</p> <p>El Investigador.</p> <p>Si fuere necesario los propios estudiantes.</p>
<p><b>7. ¿Cuándo evaluar?</b></p>	<p>7. Evaluar durante los procesos:</p> <p>Cognitivo.</p> <p>Procedimentales.</p> <p>Actitudinales.</p> <p>Afectivo</p>
<p><b>8. ¿Cómo evaluar?</b></p>	<p>8. La evaluación, será utilizada como instrumento confidencial generando confianza y seguridad conllevando al mejoramiento de la práctica educativa.</p> <p>Evaluar mediante el desarrollo de prácticas, en la preparación y utilización de materiales didácticos, en la aplicación de técnicas, estrategias de aprendizaje.</p> <p>Evaluar mediante actividades de vinculación con la colectividad, en la cooperación institucional sobre todo en el cumplimiento de metas y objetivos; aplicando los principios y valores de la entidad.</p>
<p><b>9. ¿Fuentes de información?</b></p>	<p>9. Las fuentes de información más utilizadas son:</p> <p>Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010.</p>

	<p>ECHEVERRI, Jesús Alberto (editor): Encuentros Pedagógicos Transculturales: desarrollo comparado de las conceptualizaciones y experiencias pedagógicas en Colombia y Alemania, Editorial Marín Vieco, U de A, Medellín, 2001.</p> <p>PEZO ORTIZ, E. (2008). Didáctica General. Serie: Educación y Desarrollo. Edición: Primera. Edición: Edmundo Batallas. Quito. Ecuador. (Página: 11-12)</p>
<p><b>10. ¿Con qué evaluar?</b></p>	<p>Se evalúa:</p> <p>Mediante el cambio de actitud del docente evidenciado en la libre expresión, comunicación asertiva, en la participación en la toma de decisiones institucionales.</p> <p>Verificando el rendimiento académico de los estudiantes.</p>

Elaborado por: Dra. Delia Ximena Salazar Hernández

## **Bibliografía**

Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica. Quito. Ecuador

AGUILAR, Campo Elías. (2008). Filosofía de la Educación, La capacidad de cuestionarnos, Libro I, CODEU, Quito, Ecuador.

BABANSKI, Y. K. (1982). Optimización del proceso de enseñanza. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.

BACHELARD, Gastón (2003): “El racionalismo aplicado”. Paidós, Buenos Aires.

BRAVO REYES, C. (1999). Un sistema multimedia para la preparación docente en medios de enseñanza. Ciudad de La Habana.

BRETEL, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el Diseño de un sistema de evaluación del desempeño Docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial

CASANOVA, María Antonia. (1999). Manual de evaluación educativa. Ed. la Muralla.

Constitución Política del Estado Ecuatoriano, en el Título 2. Derechos. Sección Quinta. Educación.

Constitución de la República del Ecuador. Disposiciones transitorias

DÍAZ DE KÓBILA, E. (2003): El sujeto y la verdad. Memorias de la razón epistémica, tomo I, Rosario, Laborde Editor.

Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del desempeño docente. (2000). Ponencia presentada por Cuba”. México.

FREEDMAN, Robert. (1996). Family practice and general internal medicine. Washington. New York.

GARCÍA, VERA Nilza Offir. (2008). Pedagogía y formación de maestros: Entre el saber y la práctica, la disciplina y la profesión. Revista Pedagogía.

GOLEMAN, Daniel (Diciembre de 1999). «Capítulo 3». Título en español: Inteligencia Emocional (trigésimo séptima edición edición). Editorial Kairós.

LÓPEZ FRÍAS, Blanca. & HINOJOSA KLEEN, Elsa. (2000). Evaluación de Aprendizajes, Alternativas y Nuevos Desarrollos. México: Trillas

MANOBANDA IZA. Mayra Lissenia. (2010). “La evaluación y el desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2009 – 2010”

MENDOZA, P. (2008). Pedagogía Moderna. Pedagogía. CODEU. Quito. Ecuador.

Ministerio de Educación y Cultura. (2004). Sistema de evaluación del desempeño docente, 2004

Ministerio de Educacion y Cultura. (2008). Sistema Nacional de evaluación y Rendición de cuentas

MONEREO, Carles: Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Colección El Lápiz. Ed. Graó. Barcelona, 1995.

MORENO, R. I. (2004). El modelo de la evaluación, sobre evaluación del desempeño docente. Barcelona: Ed. CEAC.

MULLO MULLO, Blanca Janeth. (2010). “El perfil docente y su influencia en el proceso enseñanza aprendizaje en los niños de cuarto año de educación básica, de La Escuela Eugenio Espejo, cantón Guaranda, provincia Bolívar, en el periodo 2009-2010”.

MUÑOZ LIMASCCA, Bertha. (2010). Desempeño docente vs rendimiento escolar

NEWMAN, D., GRIFFIN, P., Cole, M. (1991) La zona de construcción del conocimiento. Madrid: Morata.

OLMOS DE MONTAÑÉS, Oly. (2008). La pedagogía crítica y la interdisciplinariedad en la formación del docente. Grupo Editorial Norma, Bogotá.

PÉREZ T. (2002). Para construir una convivencia democrática. Javegraf. Bogotá.

PIAGET, J. (2006) modernas estrategias para la enseñanza, tomo 2, Ediciones Euromexico, SA. De C.V. País México Editorial Lexus.

Reglamento general a la Ley Orgánica de Educación Intercultural

ROBLES, Andrea. (2003). Universidad Francisco Marroquín. Administración Educativa. Guatemala

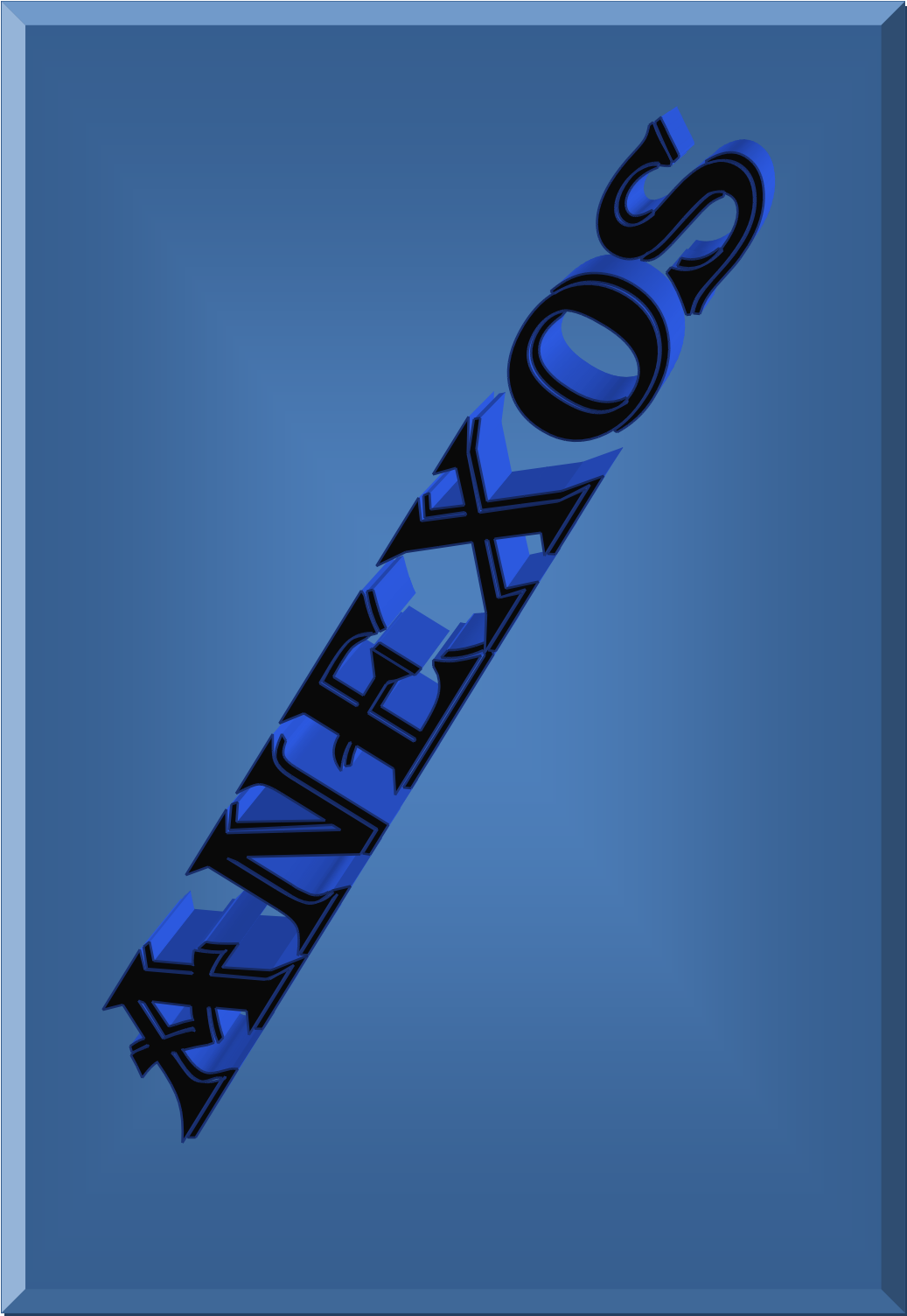
SANTILLANA, Colección. (2009). Curso para docentes. Guayaquil: Santillana.

VALDES, (2008), la evaluación del desempeño docente

VARELA, F: (1962) El Habanero. La teoría axiológica y el valor de la responsabilidad. Editorial de la Universidad de la Habana. Habana. Cuba.

ZULUAGA, Olga Lucía y ECHEVERRI, Jesús Alberto. (2003). Florecimiento de las investigaciones pedagógicas. En: Pedagogía y epistemología. Bogotá: Editorial Magisterio y Grupo de la práctica pedagógica





**Anexo A. Ficha de observación dirigida a docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN**  
**EDUCATIVA**

Ficha de observación aplicada a docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”

**FICHA DE OBSERVACIÓN No. 1      FECHA: Ambato, de agosto del 2013**

Objetivo: Implementar un modelo de evaluación del desempeño docente para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.

**CUESTIONARIO**

Pregunta 1. ¿En la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos el docente elige los contenidos de aprendizaje respetando el desarrollo cognitivo y socio - afectivo de los estudiantes?

Siempre                      (.....)  
A veces                      (.....)  
Nunca                        (.....)

Pregunta 2. ¿En la institución se utilizan directrices para evaluar al docente en el desempeño de sus actividades educativas?

Siempre                      (.....)  
A veces                      (.....)  
Nunca                        (.....)

Pregunta 3. ¿En la institución los docentes realizan actividades de recuperación pedagógica?

Siempre                      (.....)  
A veces                      (.....)  
Nunca                        (.....)

Pregunta 4. ¿En la institución el docente posee la capacidad para orientar y estimular los aprendizajes, la comunicación, la convivencia y la cooperación?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

Pregunta 5. ¿En la institución se evidencia que el docente posee actitudes de cambio para mejorar la calidad educativa?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

Pregunta 6. ¿En la institución el docente orienta el conocimiento, las actitudes y los valores del educando?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

Pregunta 7. ¿El docente comprende, respeta, la opinión del educando en la construcción de su conocimiento?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

Pregunta 8. ¿El docente participa activamente en el desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

Pregunta 9. ¿El docente tiene la capacidad para integrar a los miembros de la comunidad educativa?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

Pregunta 10. ¿En la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos el docente desarrolla actividades que posibilitan el análisis y la reflexión?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

## **Anexo B. Encuesta aplicada a estudiantes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

### **MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA**

Encuesta aplicada a Encuesta aplicada a estudiantes de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”.

**ENCUESTA No. 1**

**FECHA: Ambato, de agosto del 2013**

#### **Indicaciones Generales:**

Por favor sírvase responder de forma honesta y real las siguientes interrogantes, de su colaboración dependerá el éxito de la investigación.

Lea cuidadosamente las preguntas y conteste con una (x) la respuesta que crea pertinente.

La encuesta realizada será de absoluta confidencialidad.

Objetivo: Implementar un modelo de evaluación del desempeño docente para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”.

#### **CUESTIONARIO**

Pregunta 1. ¿En la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos el docente elige los contenidos de aprendizaje respetando el desarrollo cognitivo y socio - afectivo de los estudiantes?

Siempre (.....)  
A veces (.....)  
Nunca (.....)

Pregunta 2. ¿En la institución se utilizan directrices para evaluar al docente en el desempeño de sus actividades educativas?

Siempre (.....)  
A veces (.....)  
Nunca (.....)

Pregunta 3. ¿En la institución los docentes realizan actividades de recuperación pedagógica?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

Pregunta 4. ¿En la institución el docente posee la capacidad para orientar y estimular los aprendizajes, la comunicación, la convivencia y la cooperación?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

Pregunta 5. ¿En la institución se evidencia que el docente posee actitudes de cambio para mejorar la calidad educativa?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

Pregunta 6. ¿En la institución el docente orienta el conocimiento, las actitudes y los valores del educando?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

Pregunta 7. ¿El docente comprende, respeta, la opinión del educando en la construcción de su conocimiento?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

Pregunta 8. ¿El docente participa activamente en el desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

Pregunta 9. ¿El docente tiene la capacidad para integrar a los miembros de la comunidad educativa?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

Pregunta 10. ¿En la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos el docente desarrolla actividades que posibilitan el análisis y la reflexión?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

**Anexo C. Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”.**



La Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” mejora permanente del sistema educativo comprometido con la modernización fortaleciendo el pensamiento creativo, innovador, lógico; promueve la formación de valores, el desarrollo de habilidades técnicas y científicas, preparando a las jóvenes para desenvolverse en un campo laboral y social cambiante acorde a los requerimientos de nuestra época.

## Anexo D. Antecedentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”



La Institución nace un 1 de septiembre de 1890 como Escuela Municipal de Niñas, su primera Directora fue la Señora Paulina Valencia prestigiosa educadora colombiana quién denominó a este centro educativo como Liceo Cevallos, en homenaje al distinguido ambateño Dr. Pedro Fermín Cevallos.

En 1995 pasa a formar parte de la primera red de Colegios Pilotos Demostrativos de la Reforma Curricular del Bachillerato y se crea el Bachillerato en Ciencias.

A partir del año lectivo 2001 - 2002 se crea el primer año del Ciclo Diversificado del Bachillerato Técnico en Administración con enfoque Polivalente.



## **Anexo E. Infraestructura Interna. Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”**



En el año de 1949, el I. Municipio de Ambato decide iniciar la construcción del edificio del Liceo Cevallos, más toda la obra construida fue destruida por el terremoto del 5 de agosto de 1949.

No es hasta 1956 que la Junta de Reconstrucción asume la responsabilidad de construir la planta física del Liceo, obra que culminó en abril de 1962.

En septiembre de 1985 se constituye en Unidad Educativa con la creación del Ciclo Básico, en julio de 1987 adquiere la categoría de Experimental.

**Anexo F. Colaboración de docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” en la realización de encuestas**



Las docentes colaboran en la realización de la encuesta contribuyendo con el mejoramiento de la calidad educativa, para alcanzar la innovación, creatividad, la construcción de equipos de alto desempeño

**Anexo G. Los padres de familia apoyan la evaluación docente en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”**



Los padres de familia se involucran en la educación de sus hijos, participan en diversas actividades relacionadas con el quehacer fortaleciendo las relaciones familiares, educativas, sociales promoviendo la formación de valores apoyando el desarrollo de habilidades, contribuyendo en el desarrollo integral del educando.

## **Anexo H. Evaluación a docentes Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”**



La evaluación a docentes se orienta al desarrollo y formación de las nuevas generaciones, en un proceso docente educativo integral, sistemático, participativo, fundamentado en la equidad de la educación; perfeccionando sus acciones educativas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

**Anexo I. Docentes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos” en la evaluación de su desempeño**



La evaluación al desempeño docente apoyó individualmente al profesorado inmerso en procesos de acreditación, proporcionando información relevante garantizando a la sociedad la calidad educativa, introduciendo elementos de objetividad, equidad y transparencia, facilitando la toma de decisiones.

**Anexo J. Estudiantes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”**



La evaluación docente fortaleció la aplicación de los estilos, métodos, técnicas, procedimientos para alcanzar el aprendizaje cooperativo, colaborativo y significativo desarrollando el nivel cognitivo, procedimental actitudinal, psicomotriz, y afectivo.

## **Anexo K. Estudiantes de la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”**



Con la evaluación docente se alcanzó el mejoramiento y perfeccionamiento de las actuaciones ligadas con la docencia, promoviendo acciones que refuerzan y estimulan las buenas prácticas reconociendo la labor y dedicación docente del profesorado así como su implicación en tareas vinculadas con la innovación docente, y gestión de la calidad de la enseñanza.

**Anexo L. Autoridades del Distrito de Educación y el apoyo a la evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”**



Las autoridades del Distrito de Educación consideran que la evaluación del desempeño es un factor fundamental para promover su desarrollo, las competencias, el potencial de superación personal, profesional, a partir de los resultados de su trabajo; fomentando las capacidades pedagógicas y didácticas en el mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje.





## DECÁLOGO DEL MAESTRO

*Gabriela Mistral*

1. *AMA*. Si no puedes amar mucho, no enseñes a niños.
2. *SIMPLIFICA*. Saber es simplificar sin quitar esencia.
3. *INSISTE*. Repite como la naturaleza repite las especies hasta alcanzar la perfección.
4. *ENSEÑA* con intención de hermosura, porque la hermosura es madre.
5. *MAESTRO*, se fervoroso. Para encender lámparas basta llevar fuego en el corazón.
6. *VIVIFICA* tu clase. Cada lección ha de ser viva como un ser.
7. *ACUERDATE* de que tu oficio no es mercancía sino oficio divino.
8. *ACUERDATE*. Para dar hay que tener mucho.
9. *ANTES* de dictar tu lección cotidiana mira a tu corazón y ve si está puro.
10. *PIENSA* en que Dios se ha puesto a crear el mundo de mañana.

<http://alivio.bligoo.com/content/view/150100/Decalogo-del-Maestro-Gabriela-Mistral.html#.U0yOpVf0HXY>

