

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

TEMA: “EVALUACIÓN DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA DR. LUIS EGUIGUREN DE LA PARROQUIA DE AMAGUAÑA CANTÓN QUITO PROVINCIA PICHINCHA”

**Trabajo de Investigación previa a la obtención del Grado Académico de
Magíster en Diseño Curricular y Evaluación Educativa**

Autora: Lic. Gloria Magdalena Quinga Nacimba

Director: Lic. Mg. Mauricio Gorky Gómez Díaz

Ambato – Ecuador

2013

AL CONSEJO DE POSGRADO DE LA UTA

El tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación con el tema “EVALUACIÓN DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA DR. LUIS EGUIGUREN DE LA PARROQUIA DE AMAGUAÑA CANTÓN QUITO PROVINCIA PICHINCHA”, presentado por Lic. Gloria Magdalena Quinga Nacimba y conformado por: Dr. Mg. Raúl Esparza Córdova, Dra. Mg. Wilma Suárez Mosquera, Lic. Mg. Morayma Bustos Yépez Miembros del Tribunal, Lic. Mg. Mauricio Gorky Gómez Díaz, Director del Trabajo de Investigación y presidido por Ing. Mg. Juan Garcés Chávez, Presidente de Tribunal y Director del CEPOS – UTA, una vez escuchada la defensa oral, el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

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

Ing. Mg. Juan Garcés Chávez
Director CEPOS

Lic. Mg. Mauricio Gorky Gómez Díaz
Director del Trabajo de Investigación

Dr. Mg. Raúl Esparza Córdova
Miembro del Tribunal

Dra. Mg. Wilma Suárez Mosquera
Miembro del Tribunal

Lic. Mg. Morayma Bustos Yépez
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 DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA DR. LUIS EGUIGUREN DE LA PARROQUIA DE AMAGUAÑA CANTÓN QUITO PROVINCIA PICHINCHA”, corresponde exclusivamente a la Lcda. Gloria Magdalena Quinga Nacimba, y de Lic. Mg. Gorky Mauricio Gómez Díaz, Director del Trabajo de Investigación, y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

Lic. Gloria Magdalena Quinga Nacimba
Autora

Lic. Mg. Mauricio Gorky Gómez Díaz
Director

DERECHOS DEL AUTOR

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

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

Lic. Gloria Magdalena Quinga Nacimba

DEDICATORIA

A mis queridos hijos.

Mi empeño y sacrificio, plasma en este trabajo siendo Ronald y Joel el pilar de superación y esfuerzo que en el desamparo, de algunas horas diarias de su vital atención he logrado alcanzar la Maestría para remedir con creces el amor y la ternura que toda madre debe para su hogar y forjar su futuro profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios porque sin su voluntad no hubiera sido posible realizarla, mi eterna gratitud los catedráticos de la Facultad y al Mg. Gorky Gómez que con su sabiduría e infinita bondad y paciencia ha sabido guiarme el transcurso del desarrollo del presente, me siento en deuda con por sus acertados consejos y su efectiva ayuda en la culminación del mismo.

A mí querida Universidad de cuyas aulas llevo los mejores recuerdos.

ÍNDICE GENERAL

Preliminares.....	pág.
PORTADA.....	i
AL CONSEJO DE POSGRADO DE LA UTA	ii
AUTORIA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DEL AUTOR.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1.....	3
EL PROBLEMA.....	3
1.1 TEMA.....	3
1.2 Planteamiento del problema.....	3
1.2.1. Contextualización	3
1.2.2 Análisis Crítico	6
1.2.3 Prognosis.....	8
1.2.4 Formulación del Problema	8
1.2.5 Interrogantes	8
1.2.6 Delimitación del Objeto de Investigación.....	9
1.3 Justificación	9
1.4. Objetivos.....	12
1.4.1. General.....	12
1.4.2 Específicos	13
CAPITULO 2.....	14
MARCO TEÓRICO.....	14

2.1 Antecedentes Investigativos.....	14
2.2 Fundamentación Filosófica.....	17
2.3. Fundamentación Legal.....	19
2.4 Categorías Fundamentales.....	20
2.5 Hipótesis.....	54
2.6 Señalamiento de Variables.....	54
CAPÍTULO 3.....	55
METODOLOGÍA.....	55
3.1 Modalidades Básicas de la Investigación.....	55
3.2 Nivel o Tipo de Investigación.....	56
3.3 Población y Muestra.....	57
3.4 Operacionalización de las Variables.....	58
3.5 Plan de la Recolección de la Información.....	60
3.6 Plan de Procesamiento de la Información.....	61
CAPÍTULO 4.....	62
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	62
4.1 Análisis e Interpretación (Encuesta a los Docentes).....	62
4.2 Análisis e Interpretación de la Ficha de Observación al Proceso de Clase en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren.....	72
4.3 Verificación de la Hipótesis.....	100
4.3.1 Combinación de Frecuencias.....	100
4.3.2 Planteamiento de la Hipótesis.....	102
4.3.3 Selección del nivel de significación.....	102
4.3.4 Descripción de la Población.....	102
4.3.5 Especificación del Estadístico.....	102
4.3.6 Especificación de las regiones de aceptación y rechazo.....	103
4.3.7 Recolección de datos y cálculo de los estadísticos.....	104
4.3.8 Decisión Final.....	105
CAPÍTULO 5.....	106
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	106
5.1 Conclusiones.....	106

5.2. Recomendaciones	107
CAPÍTULO 6.....	109
PROPUESTA.....	109
6.1. Datos informativos.....	109
6.2 Antecedentes de la Propuesta.....	109
6.3 Justificación.	110
6.4 Objetivos.....	111
6.5 Análisis de factibilidad	112
6.6 Fundamentación.....	113
6.7 Metodología.....	122
6.7.1. Modelo Operativo	123
6.8 Administración.....	124
6.9 Previsión Evaluación de la Propuesta.	145
BIBLIOGRAFÍA	148
ANEXOS	151
ANEXO A. (Encuesta a los docentes)	151
ANEXO B. (Ficha de Observación a los docentes).....	152
ANEXO D. Fotografías del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren.....	153

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N 1: Promedio general Pruebas Aprendo	24
Cuadro N° 2. Clasificación de la Evaluación	29
Cuadro N° 3.Competencias de la evaluación docente.....	33
Cuadro N° 4. Población y Muestra.....	57
Cuadro 5. Variable independiente.....	58
Cuadro 6. Variable Dependiente	59
Cuadro 7. Recolección de Información.....	60
Cuadro N 8: Autoevaluación para mejorar el desempeño	62
Cuadro N 9: Criterios de evaluación y calificación	63
Cuadro N 10: Soluciones justas a conflictos.....	64
Cuadro N 11: Habilidad y destrezas.....	65
Cuadro N 12: Material didáctico adecuado a la asignatura.....	66
Cuadro N 13: Metodologías activas	67
Cuadro N 14: Orientaciones pedagógicas	68
Cuadro N 15: Desempeño profesional en principios éticos	69
Cuadro N 16: Desarrollo de procesos cognitivos.....	70
Cuadro N 17: Formación docente	71
Cuadro N. 18. Clima de Confianza y Calidez.....	72
Cuadro N. 19 Participación Activa de los/las Estudiantes.....	73
Cuadro N. 20 Respeto.	74
Cuadro N. 21 Puntualidad.....	75
Cuadro N. 22 Disciplina.....	76
Cuadro N. 23 Equidad en las Intervenciones.....	77
Cuadro N: 24 Utilización del Lenguaje Adecuado.	78
Cuadro N. 25 Motivación.....	79
Cuadro N.26 Opiniones y Sugerencias.	80
Cuadro N. 27 Inicia la clase con Motivación.....	81
Cuadro N. 28 Planificación Curricular.....	82
Cuadro N. 29 Presentación del Tema.....	83
Cuadro N. 30 Plantea el Objetivo de la Clase.....	84
Cuadro N. 31 Exploración de Saberes Previos.	85

Cuadro N. 32 Procesos de Desequilibrio Cognitivo.	86
Cuadro N. 33 Promueve la Discusión y el Análisis.	87
Cuadro N. 34 Construcción del Conocimiento.	88
Cuadro N. 35 Explicación Lógica y Articulada.	89
Cuadro N. 36 Uso de Material Didáctico.	90
Cuadro N. 37 Elaboración de Material Didáctico.	91
Cuadro N. 38 Desarrollo de Destrezas.	92
Cuadro N. 39 Evaluación de Objetivos.	94
Cuadro N. 40 Procesos de construcción de conocimientos.	95
Cuadro N. 41 Registra la evaluación en forma directa	96
Cuadro N. 42 Evaluación de Destrezas.	97
Cuadro N. 43 Promueve la Autoevaluación.	98
Cuadro N. 44 Resumen de la Ficha de Observación al proceso de la hora clase.	99
Cuadro N° 45 Frecuencias Observadas	104
Cuadro N° 46: Frecuencias Esperadas	104
Cuadro N. 47: Calculo del Ji-Cuadrado	105
Cuadro N° 48: Modelo Operativo	123
Cuadro N. 49 Planificación al proceso del plan de acción de evaluación, seguimiento al desempeño docente.	130
Cuadro N. 50: Encuesta de Evaluación del Desempeño Docente.	133
Cuadro N. 51: Encuesta de Evaluación del Desempeño Académico.	135
Cuadro N. 52 Recursos Humanos.	143
Cuadro N. 53 Recursos Materiales.	143
Cuadro N. 54 Recursos Económicos.	143

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Árbol de problemas.....	6
Gráfico N° 2. Categorías Fundamentales	20
Gráfico N°3. Variable Independiente	21
Gráfico N°4. Variable dependiente	22
Gráfico N° 5. Componentes de la competencia docente	38
Gráfico N. 6: Autoevaluación para mejorar el desempeño	62
Gráfico N. 7: Criterios de evaluación y calificación.....	63
Gráfico N. 8: Soluciones justas a los conflictos.....	64
Gráfico N. 9: Habilidad y destrezas	65
Gráfico N. 10: Material didáctico	66
Gráfico N. 11: Metodologías Activas	67
Gráfico N. 12: Conocimientos actuales en orientaciones pedagógicas.....	68
Gráfico N. 13: Desempeño profesional en principios éticos	69
Gráfico N 14.: Procesos de desequilibrio cognitivo.....	70
Gráfico N. 15: La formación docente	71
Gráfico N. 16 Clima de Confianza y Calidez.	72
Gráfico N.17 Participación Activa de los/las Estudiantes.	73
Gráfico N. 18 Respeto.....	74
Gráfico N.19 Puntualidad.....	75
Gráfico N. 20 Disciplina.	76
Gráfico N. 21 Equidad en las Intervenciones.....	77
Gráfico N. 22 Utilización del Lenguaje Adecuado.....	78
Gráfico N.23 Motivación.....	79
Gráfico N. 24 Opiniones y Sugerencias.....	80
Gráfico N. 25 Inicia la clase con Motivación.	82
Gráfico N.26 Planificación Curricular.	83
Gráfico N. 27 Presentación del Tema.	84
Gráfico N. 28 Plantea el Objetivo de la Clase.	85
Gráfico N. 29 Exploración de Saberes Previos.....	86
Gráfico N. 30 Procesos de Desequilibrio Cognitivo.....	87
Gráfico N. 31 Promueve la Discusión y el Análisis.....	88

Gráfico N.32 Construcción del Conocimiento.....	89
Gráfico N. 33 Explicación Lógica y Articulada.....	90
Gráfico N. 34 Uso de Material Didáctico.	91
Gráfico N. 35 Elaboración de Material Didáctico.	92
Gráfico N. 36 Desarrollo de Destrezas.	93
Gráfico N. 37 Evaluación de Objetivos.	94
Gráfico N. 38 Procesos de construcción de conocimientos.	95
Gráfico N. 39 Registra la evaluación en forma directa.	96
Gráfico N. 40 Evaluación de Destrezas.	97
Gráfico N.41 Promueve la Autoevaluación.	98
Gráfico N.42 Observación al proceso de la hora clase.	99
Gráfico N 43: Organigrama del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren ..	144

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

TEMA: “Evaluación docente y su incidencia en el desempeño académico en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren de la Parroquia de Amaguaña Cantón Quito Provincia Pichincha”

AUTORA: Gloria Magdalena Quinga Nacimba

TUTOR: Lic. Mg. Mauricio Gorky Gómez Díaz

FECHA: 20 de Diciembre 2012

RESUMEN EJECUTIVO

El compromiso permanente de los docentes de mejorar la calidad de vida de los Ecuatorianos, será el principal objetivo de este trabajo de investigación, el cual dará a conocer al lector uno de los varios anhelos de enriquecer y reforzar la calidad del actual sistema educativo. Actualmente se discute de una cultura de evaluación y mejoramiento profesional, frente a esta perspectiva de responsabilidad, se ha visto la necesidad de implementar un plan de acción basado en Evaluación y Seguimiento enfocado al correcto desempeño docente, el cual será básicamente dirigido a los maestros y maestras en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren del Cantón Quito, Provincia de Pichincha. El presente estudio se analizara a profundidad, como incide la evaluación en el desempeño docente, el mismo que dará mayor importancia a la creación de estrategias efectivas que permitan mejorar el actual perfil profesional de los docentes. Esta propuesta innovadora de mejorar la calidad de enseñanza-aprendizaje a través de la potencialización de las capacidades profesionales de los docentes, será aplicada de forma gradual, de tal manera que contribuirá al fortalecimiento institucional a fin de lograr una educación de calidad y calidez

DESCRIPTORES: evaluación, docente, desempeño, académico, seguimiento, mejoramiento, actitud, calidad, innovación, educación.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
POSTGRADUATE STUDY CENTER
MASTER'S PROGRAM IN CURRICULUM DESIGN AND
EDUCATIONAL EVALUATION

TOPIC: “Teacher evaluation and its impact on the academic performance in the Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren of Amagüaña in Quito Pichincha Province”

AUTHOR: Gloria Magdalena Nacimba Quinga

DIRECTOR: Lic. Mg. Mauricio Gorky Diaz Gomez

DATE: December 20, 2012

ABSTRACT

The ongoing commitment of teachers to improve the quality of life of the Ecuadorians will be the major objective of this research work, which includes scope for raising awareness of various ways to enhance and reinforce the quality of the current educational system. The creation of a culture of evaluation that is oriented towards improving teacher's performance is currently under discussion. Facing this perspective, it has become necessary to implement an action plan based on evaluation, monitoring and teacher performance. This project is aimed at elementary-school teachers of “Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren” located in Quito, Ecuador. The present study will analyze how evaluation affects teacher's performance, stressing the importance of effective strategies to reinforce the teacher's professional profiles. This innovative proposal of how to improve the teaching-learning process will be applied gradually and contribute to strengthen the institution and to provide a caring and quality education.

KEY WORDS: evaluation, monitoring, teacher performance, academic, improvement, profile, quality, innovation, education.

INTRODUCCIÓN

Uno de los retos actuales que tiene el Sistema de Educación Nacional es la implementación de las reformas educativas tomando en cuenta la optimización de los procesos educativo a través de un sistema de acciones que permitan lograr evaluar la calidad de la educación con una posición diferente así como el docente debe abordar el proceso de formación profesional en conocimientos, habilidades así como la formación de actitudes, conductas, valores en la que se despliegue la acción educativa.

Es necesario transformar la práctica del docente para garantizar la eficacia educativa mediante la cultura de evaluación, por esta razón el Ministerio de Educación ha puesto en vigencia uno de los componentes del Sistema Nacional de Evaluación con la finalidad de tener resultados reales del sistema educativo con el fin de mejorar el desempeño de los actores educativos, y cumpliendo con estos requerimientos la evaluación al desempeño docente, se ha convertido en uno de los pilares fundamentales en varias disciplinas y niveles académico con el único objetivo de promover estrategias de mejora profesional, hoy por hoy se constituye como un componente positivo para la calidad educativa y como repuesta a lo anterior, dicha evaluación es vista como un proceso sistemático para la formación continua de las/los docentes cuyo propósito es alcanzar la calidad aprendizaje.

En el capítulo 1 se refiere a la contextualización del problema en donde se describen las causas y efectos que presentan el docente en la evaluación del desempeño académico, y además se apoya en el análisis crítico, la prognosis y la justificación cuales son los motivos que se pretende investigar, y qué objetivos se desea alcanzar.

En el capítulo 2 se desarrolla el marco teórico en la que enmarca las investigaciones sobre el objeto de estudio por ello se logró obtener los datos bibliográficos que son importantes para respaldar el presente trabajo, en la cual la información obtenida orientará a buscar nuevas estrategias para llegar a enriquecer a la evaluación y el cambio de actitud docente, además se realizó el planteamiento del problema, la hipótesis, y el estudio de las variables.

En el capítulo 3 comprende la metodología de la investigación, en donde se puntualiza los diferentes procedimientos para obtener información necesaria, y conocer cómo y quiénes van a ser investigado con ello se busca encontrar la estrategia más conveniente para alcanzar el objetivo.

Capítulo 4 conformado por los resultados obtenidos y el análisis de las encuestas seguidamente la interpretación sobre la realidad de la evaluación docente como el desempeño académico.

En el capítulo 5 se estableció las conclusiones a las que se ha llegado, luego del análisis realizado de los datos obtenidos, seguidamente se enfatizó las recomendaciones que son necesarias para fortalecer el compromiso de evaluación en el desempeño académico de los docentes para encaminar a una educación de calidad.

Capítulo 6 Con todos estos argumentos que servirán para la motivación al buen desempeño del profesional se desarrolla la propuesta, la misma que contribuirá a potencializar el cambio de actitud de los/las docentes como el de fortalecer la cultura evaluativa para que sean coadyuvadas como parte de la formación docente cumpliendo con las políticas del ministerio de educación del país.

CAPÍTULO 1

EL PROBLEMA

1.1 TEMA.

“Evaluación docente y su incidencia en el desempeño académico en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren de la Parroquia de Amaguaña Cantón Quito Provincia Pichincha”

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1. Contextualización

El contexto ecuatoriano exige cambios, metas de las reformas económicas políticas sociales y sobre todo en el sector educativo, pues se considera como el motor de desarrollo de nuestro país, siendo el Ministerio de Educación y Cultura quien pone criterio de políticas educativas a través del proyecto eficiencia y calidad está desarrollando propuestas con propósitos transparentes de formación profesional aplicables para los docentes que promueve mejorar y llegar a la calidad educativa creando espacios de competencia con otros países desarrollados.

A su vez, diversas instancias y las necesidades del ser humano como el de la sociedad ponen a la educación en una temática de discusión presentando una concepción de que el fracaso o el éxito escolar depende exclusivamente del actor principal que es el docente por esta razón el sistema educativo es exclusivamente el reflejo en el desempeño del docente cuestionando la eficiencia de los aprendizajes y para buscar el origen se aplica la evaluación el mismo que se ha convertido en una recurrente e importante en proceso de la educación .

Hoy en día hablar de evaluación es algo complicado ya que muchas personas no conocen o no se han informado bien acerca del tema creen que es un sinónimo de sanción o castigo lo cual es una absoluta equivocación ya que se trata de una acción de reflexión, toma de conciencia y poder detectar los puntos débiles para corregirlos en su práctica con el único fin de entender y mejorar su desempeño profesional para lograr cambios duraderos y positivos permitir la adaptación a nuevos y actuales programas que ofrece el sistema educativo.

El tema de la evaluación se pone en auge en estos últimos años a través de la perspectiva de evaluar al docente con el principio mejorar la labor pedagógica de los educadores, el marco del proceso de implementación de la Reforma Curricular y el sistema Rendición de Cuenta se ha convertido en una cuestión de debate que ha ocasionado resistencia por los docentes a ser evaluados con instrumentos estandarizadas y no ajustadas a la realidad que tratando de proteger su desempeño docente se olvidan del derecho a la superación personal y su desempeño académico que son factores que guiarán al éxito escolar.

En la Provincia Pichincha solo ha tomado como espacio de acatamiento de forma mecánica y superficial a la evaluación del desempeño académico de los docentes de las instituciones no tiene ningún afán de contribuir e indagar los logros académicos el objetivo tan solo es diagnosticar y no busca dar solución para corregir falencias en el campo educativo, ya que alrededor de él se ha creado un ambiente de superioridad que no permite evaluar las acciones y procesos que desarrolla manifestando que los cambios positivos de la educación deben ser logrados con los docentes y no contra ellos mucho menos utilizando la presión .

En consecuencia esta problemática de carácter nacional, provincial y del sector rural es palpable afectando en el desarrollo del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren en donde el personal docente tiene desconocimiento sobre la evaluación y la practica en su campo de accionar es rutinaria, repetitiva y prevalece desacuerdos ocasionando resultados deficientes en su proceso de evaluación e impidiendo reflexionar sobre su desempeño todo esto involucra una

serie de dificultades en el terreno del desempeño docente que muchas veces refleja la falta de aceptación por parte de los maestros que no genera una práctica habitual, tomada como una acción de carácter negativa incluso se manifiesta que no existe una cultura de evaluación en el sentido de aceptar que dicho proceso es de suma importancia necesaria para propiciar un mejoramiento continuo en su desempeño académico.

Por tal motivo el interés por alcanzar la calidad educativa mediante la evaluación de los distintos procesos y de priorizar la falencia que tiene actualmente el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren del Cantón Quito Parroquia de Amaguaña Provincia Pichincha empeñado en mejorar los procesos educativos y para el desarrollo del presente trabajo investigativo se ve la necesidad de implementar estrategias adecuadas de evaluación en el desempeño académicos de los docentes que implique directamente a mejorar su práctica y con propósitos de alcanzar éxitos en su competencia profesional .

Por otra parte es un tema creciente e inevitable preocupación en la institución, la evaluación al docente como un intento de rendir cuentas de su eficiencia, en el proceso de enseñar, que constituye una obligación y resistencia al cambio para el profesor/a que hace referencia a todos aquellos elementos y factores externos que influye en su desempeño académico aspectos que se describe en el siguiente Árbol de Problemas.

1.2.2 Análisis Crítico

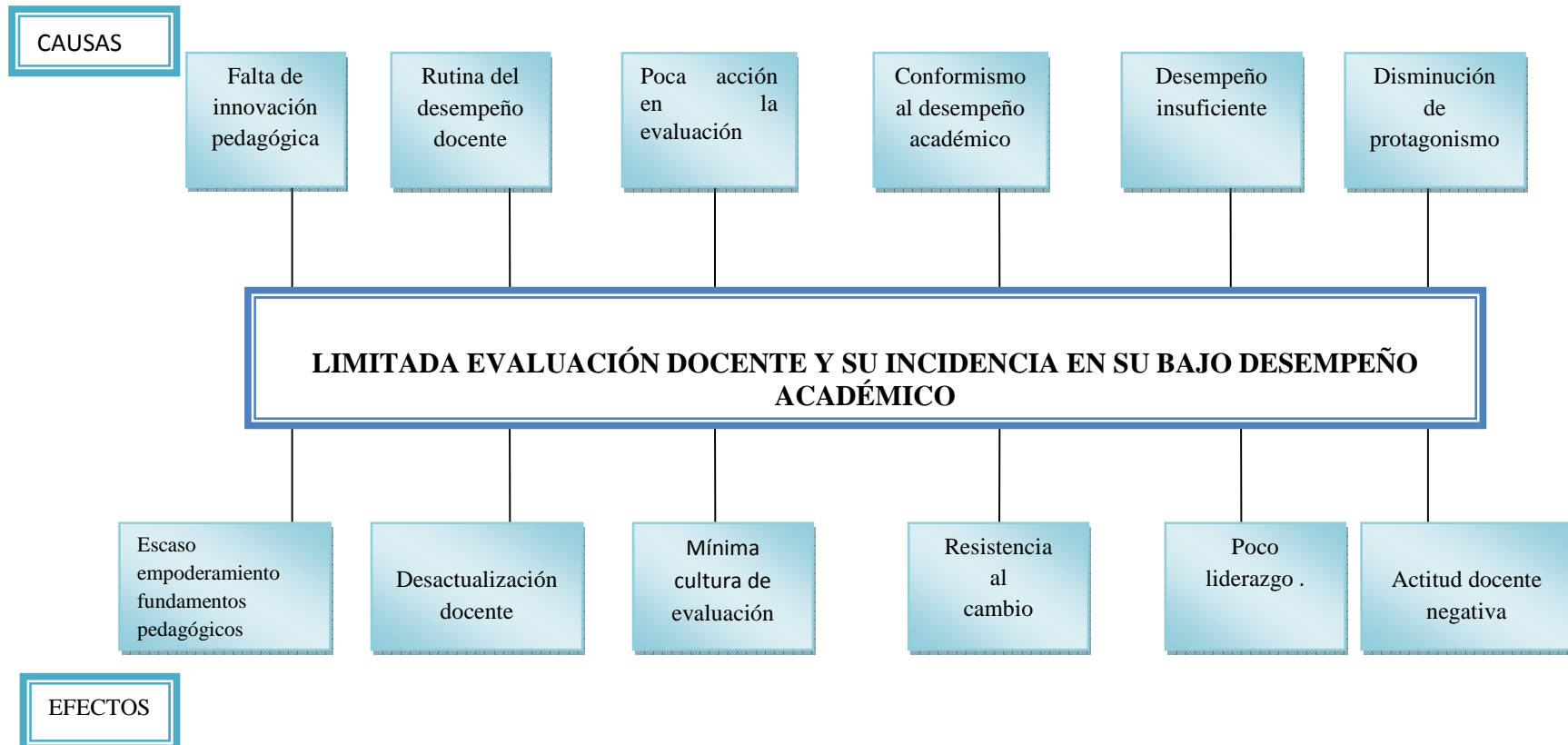


Gráfico N° 1. Árbol de problemas

Elaborado por: Gloria Quinga

La limitada práctica de evaluación al desempeño docente del Centro de Educación Dr. Luis Eguiguren se manifiesta por las diferentes razones:

El escaso empoderamiento de fundamentos pedagógicos que ha ocasionado una educación tradicional impidiendo el desarrollo profesional integral, ocasionando que el trabajo docente sea una actividad frecuente y distante a la innovación pedagógica académica y emocional del docente.

Por otra parte la apatía al proceso de evaluación ha provocado rechazo al sistema evidenciando una mínima cultura de evaluación profesional siendo este tipo de evaluación ha sido aplicada de forma obligada y no voluntaria proyectándose en la poca variación y demostrando acciones en la evaluación al docente.

Además existe patrones centrados al desempeño académico como respuesta a la resistencia al cambio a las actividades de evaluar que ya que era exclusividad al rendimiento de estudiante creando un bajo desempeño académico por parte de los profesionales que ha conllevado al conformismo y habitual las metas educativas.

Otra causa también ha sido el poco liderazgo en la toma de decisiones inmediatas y en la misma práctica influenciando al docente ser pasivo en la acción educativa incidiendo su bajo desempeño que consecuentemente recae en un desempeño ineficiente.

Existe carencia de implementación de reglamentos de evaluación institucional que propicie el cambio de actitud docente que consecuentemente oriente y fortalezca el desarrollo institucional en todos los aspectos, ocasionando que el trabajo docente sea una actividad frecuente y distante a la innovación pedagógica académica y emocional del docente.

Por último la negativa aptitud docente impidiendo la forma adecuada al proceso de desarrollo profesional que se pretende consolidar en lo personal, emocional

provocando la disminución de protagonismo profesional ante la comunidad educativa además reflejándose en el campo de la vivencia del saber y los modos de llevar a cabo la tarea formativa en el aula que consecuentemente afecta a los procesos de calidad educativa.

1.2.3 Prognosis

De mantenerse el problema en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren no alcanzará a estar en competencia con las demás instituciones del sector, la cual conllevaría al desprestigio institucional como consecuencia perdería la credibilidad de los estudiantes, padres de familia y de la comunidad.

De igual manera, habrá una reducida cantidad de estudiantes como consecuencia de un mal servicio educativo sus docentes seguirán trabajando en forma mecánica y el desempeño académico se irá deteriorando cada día más cada ante esta realidad que obstaculiza al docente que poco a poco eliminará todos los aspectos positivos rechazando al cambio e impidiendo llegar a la calidad educativa del Centro de educación Básica Dr. Luis Eguiguren.

1.2.4 Formulación del Problema

¿De qué manera la evaluación docente incide en el desempeño académico de los docente en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren ubicada en la Parroquia de Amaguaña, Cantón Quito Provincia Pichincha.

1.2.5 Interrogantes

- ¿Cómo es la evaluación docente en el centro educativo Dr. Luis Eguiguren?
- ¿El desempeño docente es eficiente?
- ¿Será positivo que el docente se actualice para un mejor desempeño académico?

1.2.6 Delimitación del Objeto de Investigación

Campo Docente, Educativo

Área Evaluación.

Aspecto Académico.

Delimitación Especial

En el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren se encuentra ubicado en la Parroquia de Amaguaña, Cantón Quito Barrio San Juan al sur de ciudad siguiendo la autopista General Enríquez con dirección Quito – Amaguaña, camino empedrado a la izquierda hasta llegar a la calle Benjamín Carrión.

Delimitación Temporal

La presente investigación se realizó desde diciembre del 2011 hasta febrero del 2012.

Unidades de Observación

Se realizará la investigación a los docentes del Centro Educativo Dr. Luis Eguiguren ubicada en la Parroquia de Amaguaña, Cantón Quito, Provincia Pichincha.

1.3 Justificación

La educación actual es el resultado de cambios de transformaciones y de resistencia del sistema educativo en este caso involucra aspectos del desempeño docente, de esta manera cada profesional está en el compromiso de cumplir con políticas de en las cuales permita objetivizar funciones de mejoramiento de las practicas en diferentes situaciones y ambientes que pueda enfrentar al actual proceso de apertura de globalización de la economía.

En la sociedad se habla de una educación de calidad por esta razón se pone énfasis en la evaluación de la práctica docente que se torna como una problemática recurrente en el debate pedagógico y es objeto de amplias discusiones entre los distintos actores de la vida escolar porque se empieza a cuestionarse de la metodología que se aplica, las estrategias de evaluación para generar logros y resultados que se proyectan en el desempeño académico escolar de los estudiantes de nuestro país varios factores al complementarse van a superar la deficiente en la práctica docente razón por la cual se trata de encontrar solución a este problema, no de forma aislada sino que debe ser integral y basándonos en aspectos de mejorar la función inicial del docente reformar el currículo y centrar con un adecuado monitoreo constante el quehacer educativo.

Siendo esta temática de interés social, económico que se encuentra sujeto a la búsqueda de solución y acuerdos, pero indudablemente se compromete diariamente al desafío de la práctica docente validándose de los criterios evaluación del desempeño profesional que competen a cambios en los procesos educativos permitiendo que la evaluación sea una cultura de mejoramiento, además es un reto para el docente para de mejorar su práctica a través de los resultados se identifica las fortalezas y debilidades de conocimientos, destrezas, valores, lo más importante es concientizar que no sea tomado en forma de castigo, el docente debe aceptar con una actitud positiva de crear cultura de responsabilidad, amor a la profesión con la única aspiración de crecer y mejorar el ejercicio docente apropiándose del papel fundamental que es la de formar personas preparadas para enfrentar críticamente situaciones del convivir diario.

Y por consiguiente mejorar la calidad de la enseñanza en el país va a significar conclusión que si un docente se encuentra en niveles de cumplimiento en relación de los objetivos educativos la aplicación de procedimientos válidos y fiables para la toma de decisiones que se relacionara directamente a la calidad en el desempeño docente.

Por este motivo es importante y necesaria la constante evaluación a la práctica docente en el sentido que hay que identificar y sus capacidades, habilidades metodológicas, didácticas que aplica el docente en su práctica diaria que conlleva al mejoramiento y eficacia, eficiencia escolar que se refleja en el desempeño académico que permitirá mejorar la práctica docente la eficiencia de la educación.

De esta manera la evaluación al desempeño académico se ha convertido en el reto del profesional además la evaluación se fundamenta por ser de carácter formativo y le permite que se conozca mejor desde el punto de vista profesional, a través de los logros alcanzados en los estudiantes en donde la visión es más global, efectiva y es transparente de la eficiencia o no del docente.

Por esta razón, existen variados instrumentos de evaluación dirigidos a la práctica docente los mismos que se encuentran estandarizados y muchas veces alejados del medio en el que se desenvuelve y no se acoplan a la realidad formativa del docente que llegan a demostrar la autenticidad de los resultados valorativos de los hechos que se pretende evaluar siendo este un factor que en muchos de los casos ha frenado el enriquecimiento del ejercicio profesional, la calidad educativa y el desarrollo de nuestro país.

Justamente por estas razones es necesario un sistema de evaluación con equidad y justicia con parámetros de evaluación acorde al contexto con la participación como ente rectora el Ministerio de Educación y Cultura en su plan decenal lo ha incluido dentro de sus políticas siendo las exigencias de la sociedad por obtener una educación de calidad hacen que motiven a las instituciones educativas velar por el cumplimiento de los propósitos educativos.

Ahora es cuando se debe dar la necesaria importancia a la evaluación al docente conforme lo establecido al sistema de rendición de cuentas en el plan decenal de educación ya que es un proceso dinámico y participativo con perspectiva esencialmente formativa que será desarrollada en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren de donde partiremos de una información íntegra,

estructurada para la toma de decisiones que contribuyan a la acción Docente para propiciar un mejoramiento continuo que lidere la eficiencia y desempeño Académico.

Tomando en cuenta las características del Centro de Educación Básica donde se puede evidenciar la ausencia de un sistema de evaluación docente que se manifiesta en el rechazo a una cultura de evaluación y resistencia al cambio por tal razón se considera necesaria y relevante que se establezca como política institucional un modelo de evaluación al docente de acuerdo a su contexto que permita aportar significativamente a potenciar su desempeño académico.

Es factible su implementación ya que es uno de los principios de la educación consta como derechos y obligaciones que recae de la formación docente y es un requerimiento total del plan decenal de educación ya que es vista como rendición de cuentas de todos los actos de la labor docente.

Además habrán beneficiarios directos del resultado de esta investigación como son los docentes que laboran en el Centro Educativo y la comunidad en general porque permitirá transformar la imagen institucional, conjuntamente permitirá corregirla, mejorarla u optimizarla para obtener docente eficientes y competentes.

Esta investigación es viable, ya que existe predisposición y apoyo de la autoridad y de los docentes en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren que se comprometen a colaborar con la información requerida para llegar a su ejecución y de esta manera poder crear espacios de una evaluación formativa con pensamiento reflexivo y crítico consolidando la calidad al desempeño de los docentes.

1.4. Objetivos

1.4.1. General

Determinar la relación de la evaluación docente y su incidencia en el desempeño

académico de los docentes en el centro de educación básica Dr. Luis Eguiguren de la Parroquia de Amaguaña, Cantón Quito, Provincia Pichincha

1.4.2 Específicos

- Identificar de qué manera se realiza el proceso evaluación docente en el centro de educación básica Dr. Luis Eguiguren.
- Fortalecer cambio de actitud docente para que sea eficiente en el desempeño docente.
- Implementar un plan que permita dar solución a la problemática para mejorar el desempeño docente.

CAPITULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos.

Luego de realizar un análisis minucioso de las tesis de maestría en la biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato; existen proyectos de investigación referente:

Autor: Clarisa Geoconda Montesdeoca Parra (2008)

Título: “Incidencia de la evaluación del Desempeño Docente en el Aprendizaje de los estudiantes del bachillerato de la Unidad Educativa Milton Reyes de la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, durante el primer trimestre del año lectivo 2007-2008.

Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos:

- Determinar la forma de evaluación al desempeño docente en la institución.
- Diagnosticar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.
- Diseñar una propuesta de solución a la problemática de la mínima evaluación docente.

Conclusiones:

- Hay desconocimiento de los fundamentos teórico, legal y metodológico del proceso de evaluación a los docentes como del manejo de los resultados.
- No se realiza acciones de evaluación de los docentes en la Unidad Educativa, procesos que permita analizar las capacidades profesionales ni

ni las características de ellos.

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

Autores: Jaime Gustavo Figueroa Alvarado.

Janice Liliana Yazán Hurtado.

Tema: La formación docente y su incidencia en la aplicación de la Reforma Curricular del colegio Técnico."Fernández Salvador" de la ciudad de San Gabriel año 2003, Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos:

- Identificar las características de formación docente implantando en la reforma y cómo se ha repercutido en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Analizar el proceso de formación docente implementación de la reforma curricular como vía para la consolidación de la reflexión sobre la práctica docente.
- Proponer un desarrollo de un programa de formación docente continua que permita asumir con eficacia, creatividad y compromiso de la reforma educativa institucional.

Conclusiones:

- La crisis de la educación en el país es un asunto sobre diagnosticado ya que no se pasa el diagnóstico a la acción.
- El ministerio no ha logrado articular una política a largo plazo que sustente la reforma curricular con pilares sobre la capacitación docente, la infraestructura, la dotación de mobiliario, materiales didácticos, y textos ajustados a la reforma curricular para los alumnos.
- Algunas autoridades y docentes del país, no logramos comprender cómo un ministro tan pobre (presupuestariamente) logró gastar

millones de dólares de deuda externa en el argumento de mejorar la calidad de la educación.

Autores: Leónidas Gustavo Salinas Espinosa.

Genoveva Silva Cáceres

Tema: Sistema de Evaluación del sistema docente en el Instituto Técnico Superior “Juan Francisco Montalvo “para mejorar la calidad de educación 2005. Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos:

- Diagnosticar los sistemas de Evaluación que existen en el I.T.S. “Juan Francisco Montalvo”.
- Analizar si estos sistemas de evaluación han desarrollado la calidad de educación en el I.T.S. “Juan Francisco Montalvo”.
- Diseñar un sistema de evaluación del desempeño docente en el I.T.S. “Juan Francisco Montalvo”.

Conclusiones:

- Como criterio dominante los profesores del I.T.S. “Juan Francisco Montalvo” realizan evaluaciones periódicas a los contenidos de la materia a su cargo durante el proceso enseñanza aprendizaje.
- Los docentes en la institución ocasionalmente toman en cuenta las opiniones y necesidades de los estudiantes en la planificación de los contenidos, factor que demuestra que los mismos no son actores del proceso.

Existe inconformidad en los docentes por el poco reconocimiento y estímulo a su trabajo por parte de las autoridades, colegas, estudiantes, padres de familia y sociedad.

2.2 Fundamentación Filosófica.

La presente investigación se fundamenta en el paradigma crítico propositivo que son más importantes en la fundamentación filosófica ya que el interés es demostrar la interpretación de las principales causas de la investigación, por consiguiente asentados en la realidad socio-educativa y propositiva porque plantea una alternativa de solución al problema investigado, como es la evaluación docente y su incidencia en el desempeño académico.

También se enfoca en cualitativa permite la comprensión de este fenómeno desde una explicación contextualizada.

Cuantitativa es una medición numérica controla lo que permite explicar el fenómeno mediante datos, y resultados de las encuestas formuladas y aplicadas a los docentes, lo que facilitará tener una visión general de la realidad de la evaluación docente y su incidencia en el desempeño académico además porque plantea una solución satisfactoria a la problemática investigada en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren.

Fundamentación Ontológica.

La investigación busca que la problemática de la evaluación docente puede ser aceptada y mejorada cuando exista un pensamiento universal, con una aproximación real al objeto de estudio en función de acción determinada de manera sistemática que significa ser un docente de éxito íntegramente facultando a la institución a beneficio de este estudio.

Fundamentación Epistemológica.

La epistemología, etimológicamente es la ciencia de las ciencias, es decir, la disciplina filosófica que consiste en someter a un examen crítico los fundamentos de una disciplina en particular en este sentido la epistemología es sinónimo de la

teoría del conocimiento.

La investigación será asumida desde el enfoque epistemológico en su totalidad concreta según el cual la práctica educativa tiene sentido cuando comprenda con la interrelación de las diferentes dimensiones del contexto como en lo histórico social ideológico, política-científico económica, cultural en dónde todos estos factores intervinientes, entre ellos de esta manera se conseguirá un panorama más amplio sobre la evaluación docente y su desempeño académico.

Al hablar del conocimiento científico es un conjunto probado de dónde las teorías se fundamentan en los hechos, de las experiencias adquiridas, mediante la observación de tal manera que la ciencia es verdadera e integra.

Se considera la idea de Kuhn, que describe a la ciencia como una actividad para resolver problemas es decir que su aplicación se contribuye a los modelos de solución establecidos por un contexto científico.

La propuesta epistemológica con el modelo crítico propositivo se centra en la investigación, en el análisis y razonamiento de la realidad como forma principal de apropiación y elaboración del conocimiento, es decir es el conocimiento científico que significa ser riguroso o sujeto de reflexión y tiene como objetivo estudiar críticamente la educación en todos sus aspectos con el fin de perfeccionarlos.

Fundamentación Axiológica

La investigación busca retomar y prevalecer los valores de responsabilidad y compromiso, en los docentes para que desde esa perspectiva asuman una visión, orientada y consiente en el desarrollo profesional para que conlleve al buen desempeño académico de cambio positivo para alcanzar la eficiencia de la sociedad educativa.

2.3. Fundamentación Legal

La ley de educación:

Artículo 49 “La evaluación en todos los niveles y etapas de la educación será permanente e integral”

El Reglamento General de la Ley de Educación:

Artículo 290 “La evaluación en todos los niveles y modalidades del sistema educativo nacional será permanente, sistemática y científica”

Artículo 291 “La evaluación permitirá reorientar los procesos, modificar actitudes y procedimientos, proporcionar información, detectar vacíos, atender diferencias individuales y fundamentar la promoción de los estudiantes”

Plan Decenal de Educación.

La política (6) “Considera el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas que comprenda la evaluación del desempeño del docente, de una manera sistemática y permanente, con el fin de poder caracterizar su desempeño y propiciar acciones de desarrollo personal y profesional, dentro de los planes de mejoramiento institucional del sistema educativo”.

2.4 Categorías Fundamentales.

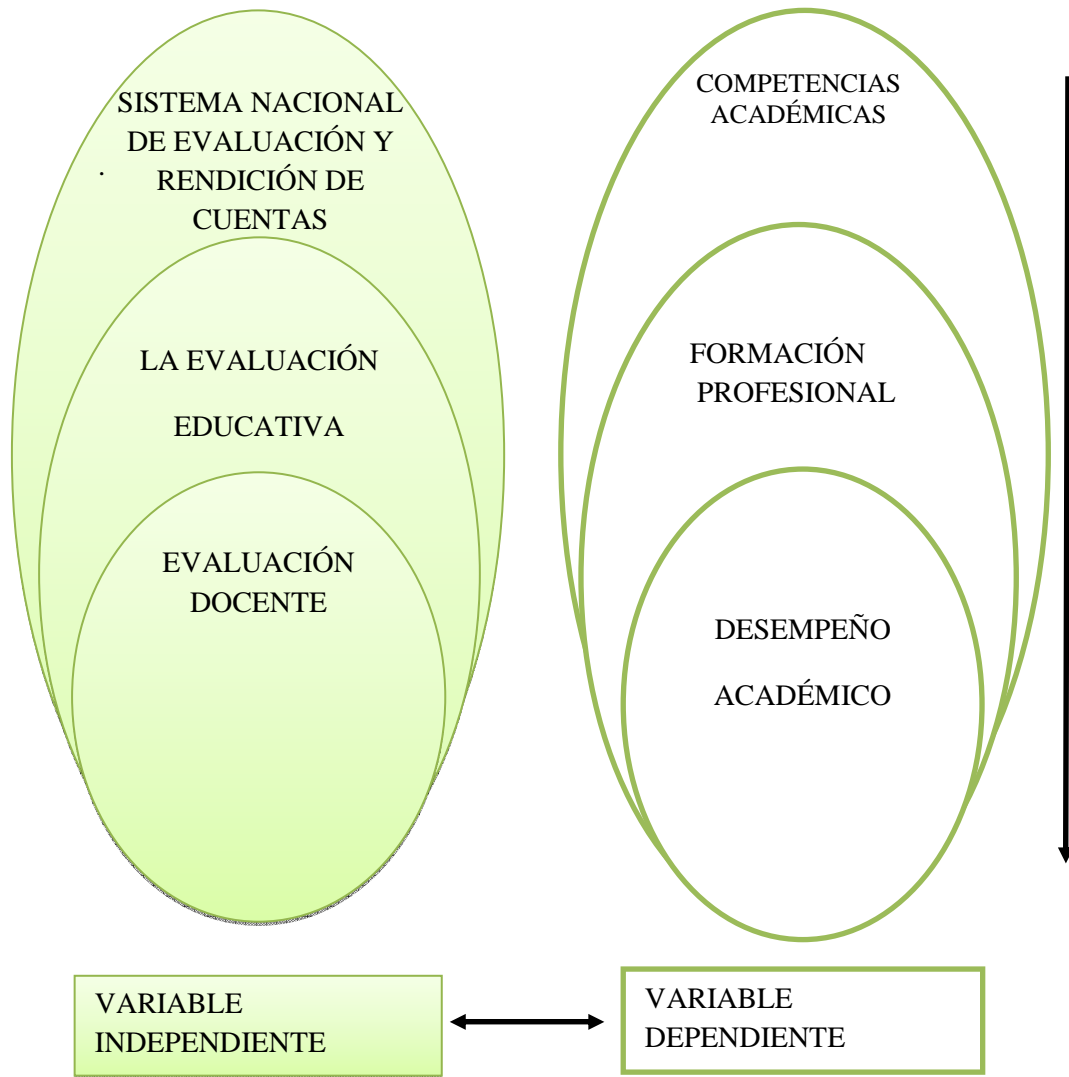


Gráfico N° 2. Categorías Fundamentales

Elaborado por: Gloria Quinga

Constelación

Variable Independiente.

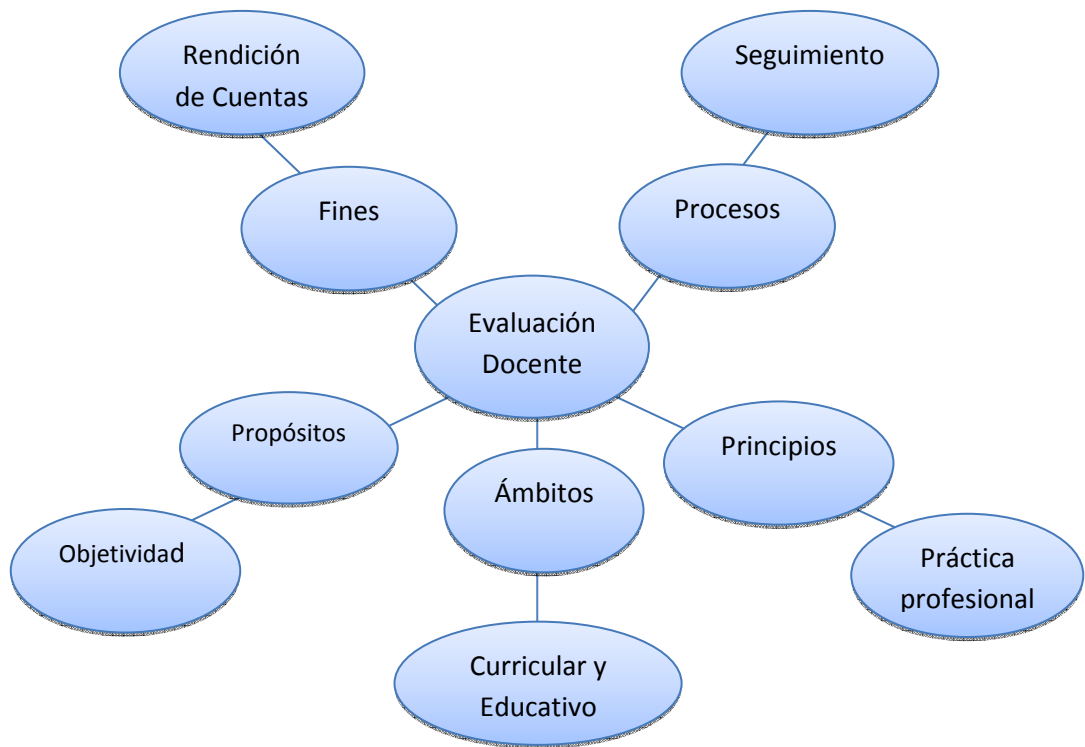


Gráfico N° 3. Variable Independiente
Elaborado por: Gloria Quinga

Variable dependiente: Desempeño Académico.



Gráfico N° 4. Variable dependiente

Elaborado por: Gloria Quinga

Variable Independiente (evaluación docente)

Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas.

Álvarez Manuel (2006) citado en su obra La Evaluación Docente del Profesorado y del Equipo señala que “No es otra cosa que la rendición de cuentas respecto a los resultados obtenidos en función de unos objetivos propuestos” (p.59)

Aplicado en el contexto de la educación se ejecuta como acción de control social que en este caso orienta a la necesidad de evaluar a los todos los actores educativos de forma participativa y horizontal, enfocado en lograr la mayor parte de responsabilidad de los docente en su labor desde el propio contexto.

Por ello el Ministerio de Educación en el 2006 incluyó un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas con la finalidad principal de monitorear la calidad de educación, cumpliendo con uno de los componentes del sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas social SER de la política sexta, que contempla el mejoramiento en la calidad de educación ejecuta las evaluaciones desde el año 2008 a todos los actores del sistema educativo como al desempeño docente, estudiantes y el desarrollo curricular que permitió conocer la realidad educativa y posteriormente la toma de decisiones para el mejoramiento de la calidad, equidad educativa.

Evaluación de Logros Académicos Pruebas Aprendo.

El Ministerio de Educación a través del Proyecto Eficiencia y Calidad, propuso en el año 1992, la creación del sistema nacional de medición de logros académicos APRENDO, es un instrumento diseñado para emprender acciones para mejorar la calidad de la educación, que se ejecutó en solo dos áreas básicas del currículo de estudio: Matemática y Lenguaje que fueron dirigidas a los/las estudiantes de 3°, 7° 10° Años de Educación Básica el país desde el año de 1996, al 2007 cuyos resultados de aprendizaje fueron negativos y se puede evidenciar

que el año de 1997 se registraron los peores promedios académicos : en Lenguaje la calificación variaba entre 8,24 y el 11,17 sobre 20, mientras que en Matemática los promedios son de 7,21 y el 5,35 con un promedio general en Lenguaje y Comunicación de 10,43 y en Matemática de 6,71. Que revelan el grado de avance alcanzado por los estudiantes de tercero, séptimo y décimo año de Educación Básica en relación de dominios en conocimientos.

Cuadro N 1: Promedio general Pruebas Aprendo

Años	LENGUAJE			MATEMÁTICA		
	Tercero	Séptimo	Décimo	Tercero	Séptimo	Décimo
1996	10,43	11,15	12,86	9,33	7,17	7,29
1997	8,24	9,31	11,17	7,21	4,86	5,35
1998	8,65	9,65		7,84	5,28	
2000	9,45	9,78	11,07	8,48	6,03	6,01
2007	10,08	12	11,1	8,2	5,9	5,6
Promedio	9,37	10,37	11,55	8,21	5,85	6,06
	10,43			6,71		
				PROMEDIO GENERAL 8,57		

Fuente: División de Gestión de la Información.

Elaborado por: Gloria Quinga.

Pruebas SER.

La implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas SER tal como lo menciona MEC en la guía para la interpretación de resultados pruebas ser. (2010) “Establece que la pruebas son dirigidas a los estudiantes para la medición de logros académicos en determinada áreas del currículo” (p.5) refiriéndose a las descripciones de los conocimientos y destreza y su propósito es de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación

Estas pruebas se aplicó por primera vez en el país en el año 2008 a /las estudiantes y cubrieron cuatro áreas específicas del currículo : Lenguaje, Matemática, Ciencias Sociales, Ciencias Naturales a esto se incorporó un cuestionario de

factores asociados al logro académico estas pruebas están dirigidas a los estudiantes de cuarto, séptimo y décimo año de Educación General Básica y tercero de bachillerato, que se aplicaron en forma censal para evaluar los logros en el avance académico además se aplicaron pruebas de forma muestral para diagnosticar el nivel académico de las/los estudiantes de séptimo y décimo años de EGB en las áreas de Ciencias Naturales y Estudios Sociales .Las primeras pruebas se tomarán cada tres años y las segundas serán cada año.

Los resultados de las pruebas SER aplicados a las/las estudiantes empiezan a cosechar beneficios de excelencia en las provincias de Pichincha, Carchi, Tungurahua, y Azuay que son reconocidas con los más altos puntajes del país, mientras en las provincias Esmeraldas, Manabí y Orellana en donde se han evidenciado un puntaje bajo.

En estos últimos años, se han implementado incentivos para mantener la motivación al desempeño y el de crear estrategias para superar las debilidades de aquellos estudiantes cuyos promedios deban mejorar, con lo mencionado se emprende entonces, proceso de mejoramiento.

Pruebas Ser Evaluación a los Docentes en el Ecuador.

En relación a uno de los principios del sistema de evaluación que tiene por objeto monitorear la calidad y de orientar las políticas educativas, sin ella es imposible determinar en qué medida los éxitos de la educación son evidentes, al evaluar se atribuye obtener resultados transparentes del sistema educativo y tomar decisiones de mejoramiento para favorecer al desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

El Ministerio de Educación (2010) en el informe de rendición de cuentas señala “Lo que no se mide no mejora” (p. 12)

Es uno de los principios activos del sistema de Evaluación en el compromiso del

ejercicio de rendimiento profesional para medir cúmulos de conocimientos pedagógicos, académicos, los contenidos enseñados durante el año escolar, valores, actitudes que son componentes de formación docente que emprenderá a fortalecer debilidades y tomar decisiones pertinentes con estrategias que oriente a la calidad.

Actualmente el tema central en la educación se refiere a la evaluación docente como un intento de dar cuentas a la educación, visto como un aspecto fundamental para lograr cambios duraderos del perfil profesional.

A este respecto el desempeño profesional docente en el país se encuentra regulado a través del Sistema Nacional de Evaluación responsables de implementar instrumentos de evaluación, como observaciones directas con enfocándose en cuantificar los indicadores de calidad en prácticas de aula, relacionados con aspectos significativo del aprendizaje, esta valoración se está aplicando de forma obligatoria sistemática a todos los actores educativos con el objeto de conocer los ámbitos de la práctica docente y mejorar la calidad educativa para ello se institucionalizaron estrategias de motivación a los resultados de su trabajo docente como estímulos económicos y formación continua en áreas que concierne significativamente en el proceso de la enseñanza aprendizaje.

Sin duda se puede apreciar que la evaluación no es tomada como fiscalizadora, si no como la manera de instituir y fomentar la cultura de evaluación, de crear espacios de reflexión sobre la práctica educativa, de perfeccionamiento continuo del profesional.

Plan Decenal de Educación del Ecuador (2006-2015).

El plan decenal es un instrumento de gestión estratégica que consiste en dar una proyección a largo plazo al sector educativo, diseñada para implementar propuestas y acciones pedagógicas, técnicas viables que orienten los procesos educativos con la única finalidad de consolidar el sistema educativo y poner la educación al servicio del desarrollo del país.

Ministerio de Educación del Ecuador (2011) en la Guía de estándares de calidad señala “La política sexta del Plan Decenal hace referencia al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema de evaluación y rendición social de cuentas” (p. 2) cumpliendo en nuestro país de forma periódica sistemática que consiste en evaluar el desempeño docente en la práctica educativa.

En esta circunstancia la educación ecuatoriana requiere de políticas educativas para mediano y largo plazo que guíen los procesos de modernización del sistema educativo por esta razón el Ministerio de Educación, implementó en junio del 2006 el Plan Decenal que tiene como objetivo general garantizar el cumplimiento de la visión y misión del sistema educativa a través de diseñar, mantener y efectuar políticas de estado sostenibles que permitan la transformación educativa.

Evaluación Educativa

La evaluación para García, (1987) citada en su obra El Rol Docente del Siglo XXI menciona que la “Que la evaluación es un proceso sistemático de identificación recogida y tratamientos de datos sobre elementos y hechos educativos con el objetivo de valorarlos primero y sobre dicha valoración tomar decisiones” (p. 1)

Según Valenzuela, en su libro Evaluaciones instituciones Educativas define que

“La evaluación educativa como un proceso y a la vez como producto, cuya aplicación permite estimar el grado en el que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado”.

En el contexto de los criterios mencionados, el proceso de evaluación es parte esencial en la educación considerado un elemento curricular fundamentalmente de la práctica educativa como un proceso de reflexión, continua e integral en la permita analizar la planificación de los docente, aprendizaje escolar, el proyecto institucional las metodologías aplicada es decir de todos los componentes de acciones en el quehacer educativo con la finalidad de tomar decisiones que ayude a mejorar el clima laboral.

Se constituye uno de los temas de interés y preocupación nacional en la que impulsa un cambio de actitud en la práctica de los actores educativos, es un indicador que permite mirar saber cuánto ha avanzado es decir el logro de metas en los procesos educativos y emitir juicios de valor conjuntamente con la toma de decisiones para el cambio de la praxis educativa que permita reconocer los errores, aciertos, para asegurar mejores resultados en el ámbito educativo.

La evaluación educativa de hoy se enfoca en los siguientes, ámbitos educativos:

- **Evaluación curricular:** evaluación en el que se establece el grado en el que un programa educativo está cumpliendo los propósitos para los que fue creado.
- **Evaluaciones a instituciones educativas:** este tipo de evaluación orientada a la efectividad como la eficiencia de una institución educativa, no es tarea fácil, debe cuidarse cada uno de los detalles, y de ahí tener una visión clara del proceso de evaluación.
- **Evaluación al desempeño docente:** factor clave en la educación, se comprueba conocimientos, habilidades y otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su trabajo.
- **Evaluación de los aprendizajes,** esta evaluación en el que se comprueba lo que el estudiante sabe, que han alcanzado cierto grado del aprendizaje.

- **Evaluación del proceso de enseñanza- aprendizaje**, se evalúa la efectividad del proceso de enseñanza como medios para facilitar el proceso de aprendizaje.

Clasificación de la Evaluación.

La institucionalización de un modelo de evaluación docente siempre dependerá primeramente del objetivo que se persiga, sin duda el acercamiento al objeto de evaluación educativa puede clasificarse de acuerdo con su aplicación y el tiempo, ya sea al inicio del proceso educativo, durante, o al finalizar de la siguiente forma:

Cuadro N° 2. Clasificación de la Evaluación

Tipos.	Características	Funciones
Diagnóstica	Determina la situación inicial en el que se encuentra el proceso educativo. Permite conocer previamente a la población evaluada	Lograr una información previa objeto que se desee evaluar.
Formativa	Controla el desarrollo proceso educativo con el fin de proporcionar el desarrollo información por retroalimentación sobre el objetivo.	Propósito de sugerir cambios ajustes en el proceso que se adelanta.
Sumativa	Se efectúa al termino del proceso es decir se evalúa la efectividad y eficiencia final de una intervención educativa)	Formación del grado de consecución de los objetivos propuestos además con el fin de tomar decisiones sobre la continuidad de la misma o sobre su determinación definitiva.

Elaborado por: Gloria Quinga

Criterios de Evaluación.

Valenzuela Jaime (2012) en su libro Evaluación Educativa considera “Cuatro categorías para evaluar: factibilidad, precisión, utilidad, ética” (p. 35).

De Factibilidad: en este criterio aseguran que una evaluación es realista que sea relevante en el marco real, de juicios de valor, recursos humanos, materiales tiempo, propósito apoyándose en lo siguiente:

- Metodología concreta.
- Viabilidad política.
- Asignación de recursos suficientes.

Por ello las evaluaciones debe estar justificarse en la realidad, en la madurez profesional y financiera.

De precisión: es el criterio que conduce al estudio integro de la situación a evaluar sea la adecuada, para ello verifica su cumplimiento y la información correcta enfocándose a los datos confiables y válidos que sea la representación real del objeto de estudio.

Identificación del contexto

Confiabilidad y validez de los datos.

Justificación y presentación de resultados

Inferencias correctas en las conclusiones.

Difusión de manera oportuna

En esta perspectiva de evaluación se atribuye al reflejo oportuno de características del objeto de estudio aseguran que no se cometa errores en las inferencias y determine el valor del mismo.

De utilidad: comprende a la asistencia de conocimientos o juicios de valor de un proceso de evaluación, en este criterio sobresale por la importancia de la toma de decisiones además la identificación por proveer a tiempo la información

requerida por los usuario, de tal forma se pueda utilizarse adecuadamente, lo que explica que los evaluadores se familiaricen con los docentes en aspectos de metodologías del proceso de evaluación.

Identificación claramente a los usuarios.

Informes pertinentes.

Informes de manera oportuna

Interpretación valorativa

Adecuada al contexto

Una evaluación cumple con su propósito en la medida que sus acciones satisfaga las necesidades de información de un grupo de personas.

Criterios de ética: posibilitan que la evaluación se efectúe con legalidad, respeto y más aún en proteger el bienestar de las personas.

Cumplimiento con normas legales

Conflicto de intereses

Cumplimiento con códigos de ética

Para ello se enfoca ejecución de criterios de los códigos de ética en aspectos a los derechos humanos, de forma legal con la práctica de valores en respeto y el dinamismo de los participantes en la evaluación así como de los afectados en los resultados.

Al hablar de los criterios de evaluación justa y objetiva se requiere de modelos acordes al contexto educativo, de tal manera que dicha evaluación tenga relación con lo que se considera un buen desempeño profesional y consecuentemente en el proceso enseñanza aprendizaje, con el único fin de tomar decisiones que sean transparentes e integral de que los docentes deben saber y ser capaces de hacerlo de manera óptima relacionando con su experiencia en el aula y que sirva para una visión de mejoramiento.

No cabe duda que en nuestro país se aplicado criterios de evaluación recopilados

de de otros contextos muy diferente al nuestro, los mismos que tiene una relación mínima para determinar competencias, responsabilidades del docente, los instrumentos, métodos, de este modo se ha llegado a evidenciar el alcance de la evaluación al docente.

Evaluación Docente

Castilla (2008) en su libro *Compromisos de la Evaluación Educativa; Evaluación del desarrollo profesional de los docentes* señala “Es el conjunto de acciones de acuerdo con las mediciones pedagógicas, entre el conocimiento científico el conocimiento los procesos de desarrollo personal, social de los individuos” (p.74)

Por ello se considera que las políticas educativas implementadas en el país con plena validez y más aún con miras de generar la calidad educativa, mediante acciones directas el sistema de evaluación y rendición de cuentas ha tomado parte de ente ejecutora en evaluar el desempeño docente la misma que se ejecutará en forma progresiva según la realidad y estructura educativa con un proceso moderado a largo plazo en muestras que sean evaluados cada cuatro años a lo largo de su vida profesional con el principio de generar actitud docente en la cultura evaluativa en el desempeño.

Con esta nueva concepción se pretende revalorizar el nivel de protagonismo del profesional es decir evaluando a quienes cumplen con la virtud de ser mediadores del proceso enseñanza aprendizaje con conocimientos científicos, pedagógicas y actitud personal frente a la educación de calidad.

Cumpliendo con estas políticas de evaluación al docente se ha desarrollado en este contexto, la rendición de cuentas a nivel nacional en las siguientes competencias del desempeño docente.

Cuadro N° 3. Competencias de la evaluación docente

¿Qué evaluar?	¿Quién evalúa?	¿A través de qué?	¿Cómo?
Competencias didácticas Actitudes profesionales Procesos de formación	Nivel Central de Educación Directivos Docentes pares Estudiantes y padres de familia	Técnicas e instrumentos Cualitativa Cuantitativa	Autoevaluación Coevaluación
Conocimientos específicos pedagógicos habilidades	LOEI Instituto de evaluación educativa (Evaluación externa)	Pruebas estandarizadas Cualitativa Cuantitativa	Según las normativas específicas del Nivel Central de Educación

Elaborado por: Gloria Quinga

Procesos de la Evaluación Docente.

El proceso de evaluación tiene como finalidad de comprobar de manera sistemática en qué medida va logrando los objetivos propuestos destinados a cambios duraderos y positivos en la conducta del docente que está enfocada al mejoramiento de la calidad de la educación y en consecuencia requiere de un proceso cuidadoso para que provea los efectos esperados de manera satisfactoria y su accionar.

Desarrollar un proceso evaluativo que permita comprobar conocimientos y objetivos y a la vez constituir el punto de partida de nuevas transformaciones el Ministerio de Educación de forma neutral de conseguir que las instituciones educativas alcancen la calidad, para esto se inició la evaluación, mediante convocatorias de difusión a través de los medios de comunicación al docente, el estudiante, con oportuna información capacitación, acompañamiento necesario para crear estrategias e implantar planes de mejora para el buen desempeño

docente guiándose en los siguientes parámetros :

Preparar para la evaluación: Toda evaluación debe ser objeto de un proceso, contar con un momento de preparación que garantice:

- Establecer ambientes propicios para el cumplimiento de todo proceso educativo.
- Total empoderamiento para la comprensión del proceso de evaluación de parte de los todos los actores educativos.
- Conformación del equipo evaluador para la recolección de información seguimiento al plan de desarrollo profesional.

El desarrollo de la evaluación.- como la evaluación es vista como un proceso sistemático que se lleva a cabo durante un año escolar.

En este proceso se debe evidenciar con evidencias válidas y confiables con dimensiones pedagógicas, académicas, afectiva, para ponderar el logro de los resultados y el logro de los resultados con estrategias en la cual conste el tiempo, como instrumentos de recolección de información con datos válidos y confiables.

La evaluación: es la utilización de resultados evaluativos comprende análisis de resultados y la formulación de juicios toma decisiones y divulgación de los resultados y seguimiento.

La meta-evaluación: es un tipo de evaluación en el que se evalúa los sistemas de evaluación, se incluye todas las actividades orientadas a evaluar la propia evaluación efectuada para proceder a la meta-evaluación es necesario como en cualquier proceso evaluativo, señalar los aspectos básicos que se van a evaluar y establecer criterios o normas que actúen como referencia.

Seguimiento de Procesos de Evaluación.

Según Quintero, (2000) en su libro Evaluación de Proyectos señala que el

seguimiento “Examen continuo periódico en todos los niveles jerárquicos, de la ejecución de una actividad” (p. 147).

Para mejorar la calidad de la educación, es fundamental reconocer que el sistema educativo no ha existido modelos de evaluación acorde a la realidad ecuatoriana, un plan de seguimiento, que sea diseñado para monitorear el proceso tanto en las acciones desarrolladas, como en los recursos humanos responsable de ejecutarlas que sean capaces de responsabilizarse del mismo y de líderes institucionales que lo acompañen tanto a nivel personal como técnico.

Los docentes necesitamos saber para dónde vamos y cómo lo estamos haciendo sin que nos digan cómo hacerlo, más bien haciéndonos las preguntas adecuadas para que cada uno encuentre el camino correcto para alcanzar las metas institucionales de acuerdo a su potencial e intereses personales.

A nivel educativo los planes de seguimiento, se apuntan a evaluar metas, a medir logro acompañar procesos que involucren todas las dimensiones de la persona: emociones, intelecto- lenguaje, corporalidad, espiritualidad aplicando un estilo que incorpore estas dimensiones y al mismo tiempo formando a docentes coordinadores pedagógicos que asuman un nuevo estilo ya no de supervisión que infunde temor sino de acompañamiento profesional que genera confianza y apertura.

Propósitos de la Evaluación Docente.

La educación del país ha dado un importante giro con respecto a lo que desea en el futuro de la sociedad, es así que se plantea propósitos claros en la evaluación docente como el de garantizar que los docentes se desempeñen de la mejor manera para favorecer el desarrollo de la enseñanza aprendizaje con innovaciones pedagógicas, la condición humana, así como también de mejorar la propia práctica de los maestros a través de la identificación de sus fortalezas y deficiencias, por último a la proyección de formación profesional continua, teniendo como foco

central de atención, es ayudar a crecer a aquellos profesionales que lo requieran según la evaluaciones SER.

En definitiva las evaluaciones al desempeño docente se consideran como uno de los grandes retos porque se puede decir que el desempeño de los docente y la formación docente, desarrollo de la personalidad y habilidades siendo factor principal de la calidad de un sistema educativo es vista como una estrategia positiva de mejorar la calidad de enseñanza por consiguiente se hace referencia a:

- Estimular el buen desempeño.
- Identificar fortalezas y debilidades de los docentes como base para emprender planes de mejoramiento personales y del colectivo de la institución educativa.
- Dar respuestas a las expectativas de la comunidad educativa y de la sociedad.

Fines de la Evaluación Docente.

El sistema de evaluación del desempeño de las y los maestros tiene estructuras educativas que es importante identificar y llevarlo a la aplicación en el proceso educativo que figura en lo siguiente:

- **Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula**, en la iniciativa de mejora en la escuela es decir como lo estamos haciendo, que reflexionen sobre cómo se puede satisfacer las necesidades de mejora y qué aportaciones personales se debe hacer a esta.
- **Responsabilidad y desarrollo profesional**, es un elemento clave ya que se refiere principalmente a la profesión y a los estándares de la práctica y ética.
- **Seguimiento del plan de mejoramiento profesional.**

El objetivo principal del sistema de educación es mejorar el desempeño profesional por esta razón el plan de seguimiento es visto como una estrategia de analizar cambios, registrar los avances alcanzados en cuanto

al tiempo de ejecución depende de las exigencias del plan, puede ir a partir de la evaluación, durante el año lectivo.

Principios del Desempeño Docente.

Los principios que rigen en el desempeño docente están orientados a cumplir con las políticas educativas.

- Es mejorar la calidad educativa incentivando a la actividad docente mediante el reconocimiento de sus esfuerzos y de la calidad de su trabajo.
- Monitorear la calidad de la educación que brinda el sistema educativo.
- Facilitar su propio reconocimiento y valoración sobre su quehacer profesional.
- Identificar logros y dificultades de los docentes como base para desarrollar planes de mejoramiento profesional y del colectivo de la institución educativa

Competencias Académicas

Forjas Jorge (2003) citado en la obra *Competencias: engaño o certeza* señala que la “Competencia académica es el resultado de la integración esencial y generalizada de un amplio conjunto de conocimientos, habilidades, y valores profesionales, que se manifiestan a través de un desempeño eficiente en la solución de problemas (p.30)

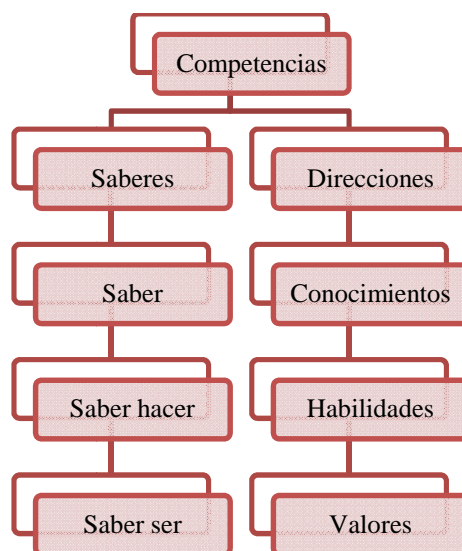
Cubrerzo, Jesús y Rubio Julia, (2008), citado en su obra *Programación por competencias “Aprender a ser, aprender a convivir, aprender a hacer”* (p. 81). Si bien la educación en los momentos actuales está apuntalada por una educación de calidad es muy palpable que la práctica de competencias se aplique en el desempeño docente que pueda contribuir a la toma de decisiones para enfrentarse eficientemente ante la sociedad.

Con lo referente a las competencias académicas que el docente practica es como

un espacio vivencial donde se refleja el profesional que está expuesto a diversas realidades y circunstancias de compromiso competitivo ante la educación. En el campo profesional las competencias deben ser dinámicas y acordes a las exigencias de las políticas educativas para que la educación forme seres humanos eficaces para la sociedad.

Las competencias profesionales enfatiza que los docentes no deben dominar solo conocimientos sino que desarrollen habilidades y destrezas que le permita, asumir una actitud responsable desempeños profesionales eficientes. Eficientes y eficaces.

Gráfico N° 5. Componentes de la competencia docente



Fuente: Competencias Engaño o Certezas.

Elaborado por: Gloria Quinga

Por esta razón hoy más que nunca la evaluación al docente busca generar cultura profesional que en las tareas docentes sean traducidas en:

Saber: es apropiarse del conocimiento propio

Saber hacer: Dominar habilidades mentales, intelectuales.

Saber ser: Es aflorar un adecuado comportamiento ético, social.

Conjuntamente profesional debe cumplir con los procesos de formación académica mediante los cuales se integran:

- Cognoscitiva que se refiere a profesionalización, capacitación pedagógica ética y tecnológica.
- Como orientador o guía de aprendizajes para ello debe ser creativo, dinámico al proceso educativo
- En constante enriquecimiento de sus conocimientos acerca de los métodos de enseñanza aprendizaje, planificación relacionaos para atender a diferentes estilos de aprendizaje.
- Investigativo orientado que sea parte del componente académico sea innovador es práctica educativa.

Práctica docente

Según Torres Rosa (2011) en su obra Buenos Educadores señala que “El profesionalismo se forja en la combinación entre teoría y práctica que implica no sólo posesión de conocimiento sino sobre todo apertura hacia el conocimiento, criterio, aptitudes y actitudes coherentes con la actividad de enseñar, respeto hacia uno mismo y hacia los demás”. (<http://educación.blogspot.com/2011/01/sobre-educadores-guenos-educadoeres-y.html>)

El modo particular de comprender la práctica docente es visto como el ejercicio que habitualmente hace el docente, los modos de su acción cotidiana configuradores de modos de ser que se reconocen como el arte de enseñar, como el saber-hacer que tiene como objetivo propiciar la formación de sus estudiantes. Son las prácticas de quien se dedica a la enseñanza y hace de ella su forma de vida.

- **El saber**

Relacionado con los indicadores como ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo del aprendizaje de los estudiantes?

¿Se interesa por dominar los conocimientos, analizar las estrategias metodológicas y tomar decisiones y actuaciones más apropiadas?

- **El hacer:**

Es cumplir con lo comprometido hacer en razón del cargo que ocupa en la institución en la institución escolar y del lugar que corresponde como protagonista de la comunidad educativa complementando con la práctica de valores humanos con los estudiantes con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa.

Características de la competencia

La integración

Esta se refiere a la combinación compleja de particularidades del docente como personales-actitudes, comportamientos talentos, destrezas, habilidades y capacidades solamente manera el profesional será espontáneo y demostrará saberes, cualidades y valores.

En resultados

Se representa en varios momentos, es decir en los desempeños en la práctica diaria como, en la solución de problemas, actividades, así como en la autonomía y flexibilidad, por esto el docente tiene una misión exorbitante en su desempeñarse de forma satisfactoria.

Formación Profesional

Según Candelario, en su obra Lira educar (2006) señala que “La formación docente es el proceso de preparación que dota al docente de las herramientas

necesarias para enfrentar los nuevos retos y las nueva exigencias sociales” (portalsej.jalisco.gob.mx)

Según Tamayo Leticia (2009) en su artículo Formación docente una necesidad para la creación de ambientes educativos menciona que “El docente como un agente activo participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo”. (<http://educación.blogspot.com/2011/01/sobre-educadores-guenos-educadoeres-y.html>)

Actualmente en nuestro país toma tiene misión la formación profesional del docente como eje de la calidad global, siendo imprescindible la tarea evaluadora como esencia para avanzar en la práctica educativa, que se basa en el saber compromiso permanente de esta acción conformada entre colegas y estudiantes.

Es evidente que formación docente es un proceso de realimentación continua con el propósito de fortalecer el perfeccionamiento para alcanzar una mejor práctica educativa, las mismas que se tiene bases en las siguientes etapas:

- **Incentivar el desarrollo de nuevas formas de enseñanza.-** Ampliar la diversidad de las actividades curriculares de la formación, no solamente cursos o asignaturas convencionales, se pueden lograr en algunos casos mejores niveles de desempeño o de competencias a través de talleres seminarios, cursos teórico-prácticos, cursos impartidos interdisciplinariamente por académicos, sectores de aprendizaje o grupos de saberes afines, otros.
- En cualquiera de las actividades curriculares señaladas a modo de ejemplos u otras que cumplan los mismos propósitos, deben definir claramente los conocimientos, habilidades, destrezas o competencias pedagógicas que se esperan alcanzar, para orientar las formas más adecuadas de estimular su desarrollo.

- Las nuevas actividades de formación docente, traen consigo nuevas formas o técnicas de enseñanza, siendo en algunos casos, pedagógicamente más apropiadas para lograr ciertos objetivos de la formación.
- **Desarrollo de la capacidad de diseñar y elegir estrategias docentes.-** El currículo de formación debe considerar actividades destinadas a desarrollar las competencias para diseñar estrategias docentes, como la capacidad de elegir las más adecuadas para la diversidad escolar estas actividades curriculares deben ser teórico-prácticas y propulsar las situaciones de aprendizaje de creación y reflexión de los elementos didácticos pedagógicos.
- **Potenciar los procesos de práctica docente.-** El proceso de práctica docente de iniciación temprana y de complejidad pedagógica creciente, en forma coordinada con el resto de las actividades curriculares, de tal forma que favorezca la adquisición de experiencia, elaboración y análisis reflexivo de actividades de enseñanza-aprendizaje e inicio de una práctica docente planificada y activa.

Ámbitos de la Formación Profesional

Concepción docente

Hernández y Sancho (1989), citado en la obra la Práctica de la Innovación Educativa señala que el docente “Es una persona capaz de integrar a los conocimientos, de tomar una postura crítica ante su selección y su tratamiento de indagar colegiadamente sobre la naturaleza del saber, sobre el modo de transmitirlo y sobre la utilización al servicio de los valores” (p. 59)

La realidad actual del sistema educativo exige cambios de actitud del docente por esta razón se ha implementado de forma periódica cursos de profesionalización por sobre la base del esquema de modernización al mejoramiento de la gestión y al desarrollo profesional, es así que la formación continua es capacitar, en aspectos académicos y pedagógicos por medio de

sistema sí profe cuyo objetivo es valorar el mejoramiento de la calidad del aprendizaje

Los Medios Didácticos.

Según Marqués Pere (2002), en su obra *Los Medios Didácticos*, señala que “Cualquier material puede utilizarse, en determinadas circunstancias, como recurso para facilitar procesos de enseñanza y aprendizaje (por ejemplo, con unas piedras podemos trabajar las nociones de mayor y menor con los alumnos de preescolar)” pero se considera que no todos los materiales que se utilizan en educación han sido creados con una intencionalidad didáctica, distinguimos los conceptos de medio didáctico y recurso educativo.

Medio didáctico es cualquier material elaborado con la intención de facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por ejemplo un libro de texto o un programa multimedia que permite hacer prácticas de formulación química.

Recurso educativo es cualquier material que, en un contexto educativo determinado, sea utilizado con una finalidad didáctica o para facilitar el desarrollo de las actividades formativas. Los recursos educativos que se pueden utilizar en una situación de enseñanza y aprendizaje pueden ser o no medios didácticos un vídeo, juegos todo cuanto resulte necesario para manipular, resolver problemas, y de esta manera generar aprendizajes.

En definitiva se puede manifestar que la utilización de los recursos y medios didácticos por el docente deben ser de manera creativa, original adecuados a la realidad de la institución educativa, estar en concordancia con el nivel de madurez de las y los estudiantes, ser motivadores, apropiados para el área, el tema de estudio y las destrezas que deben desarrollar, cumplirá un papel fundamental de mediador en el proceso enseñanza aprendizaje.

Estrategias Metodológicas.

Las Estrategias metodológicas permiten identificar principios criterios, y procedimientos que configuran en la forma de actuar del docente en relación con la programación, implementación en los procesos de evaluación del aprendizaje.

En la actualización y fortalecimiento curricular vigente para la educación básica y media, están orientados por el principio que en el proceso de aprendizaje debe concretarse en una nueva forma de trabajo pedagógico, que enfocados a los estándares de aprendizaje desarrollen las destrezas con criterio de desempeño (saber hacer, que caracteriza el dominio de la acción), haciendo uso de los conocimientos y saberes previos de las y los estudiantes que a partir de ellos, propician la construcción de conocimientos mediante el esfuerzo intelectual e individual, de tal manera que centre al estudiante, a partir de la ejecución de actividades de aprendizaje a través de resolver problemas y proponer soluciones, pero sobre todo utilizar el conocimiento para dar nuevas soluciones.

Rendimiento Académico.

Huerta (2005) El aprendizaje Estratégico cita que “El rendimiento académico, en principio, es concebido como un problema que solo se resolverá de forma científica cuando se termine la relación existente entre el trabajo realizado por los docente en interacción con sus alumnos, por un lado y la educación, es decir la perfección intelectual y moral lograda por el educando” (p. 197).

Por lo tanto se puede considerar como el resultado obtenido del nivel del aprendizaje de los estudiantes en relación a lo esperado, es acorde al desempeño docente al desarrollo de capacidades en la generación conocimientos científicos, desarrollo destrezas, habilidades la pedagogía actual señala que el estudiante aprende haciendo el rol del docente es formar estudiantes es reflexivo, crítico y no memorísticos.

Por lo tanto la necesidad es imperiosa de generar ambientes de acciones académicas se trata de elegir la mejor estrategia y cómo logramos el rendimiento óptimo, el éxito o no de la escolaridad, enfocado como un proceso sistemático de la obtención de los datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y por ende la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres de familia, directivo, colegas y representantes de la comunidad.

Proceso de Enseñanza -Aprendizaje.

Zabalza (1999) citado en la obra *La práctica de la Innovación Educativa* considera que “el aprendizaje se ocupa básicamente de tres dimensiones: como constructo teórico, como tarea del alumno y como tarea de los profesores, esto es, el conjunto de factores que pueden intervenir sobre el aprendizaje” (p. 61)

En relación al aprendizaje determinado como un proceso por el estudiante que construye, modifica enriquece y diversifica sus esquemas de conocimiento por lo que es necesario saber que s conocimiento, en sentido estricto pero también a los valores, normas, actitudes, y destreza

En el escenario de orientar al estudiante a que construya su conocimiento a partir de interacción con su grupo y con su medio social y natural a este llamado es el docente quien debe facilitar el proceso enseñanza aprendizaje por medio del dominio y la práctica de las diferentes teorías del aprendizaje que son pilares pedagógicos al sistema educativo:

Aprendizaje Constructivista.

Según carretero (1993) citado obra *Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular* (2011) que el “Constructivismo es la idea que mantiene el individuo tanto en los aspectos cognitivos, sociales y afectivo del comportamiento, no son mero

producto del ambiente ni del resultado de sus posiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre esos dos factores”

La propuesta constructivista de la educación para alcanzar la calidad, en el proceso enseñanza aprendizaje señala que el aprendizaje es una construcción que se produce a partir de los desequilibrios o conflictos cognitivos que modifican los esquemas de conocimiento de las y los estudiantes de tal modo que el estudiante aprende por la reconstrucción de los esquemas de conocimiento a partir de las experiencias que tiene de acuerdo al desarrollo y contextos sociales.

Pedagogía Crítica.

Para Paulo Freire citado en la obra Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular (2011) la pedagogía crítica “es el desarrollo pleno de las potencialidades para alcanzar su libertad e identidad y con ellas ser sujetos de cambios de la nueva sociedad” (p.31)

En este ámbito se valora la preparación intelectual, el desarrollo de la personalidad, el trabajo productivo que cuando se relacionen formarán la personalidad que requiere la nueva sociedad coincidiendo con los fines la actualización del currículo y desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño dirigido en la formación del ser humano democrático, crítico, reflexivo y transformador de la sociedad.

Se fundamente principalmente en lo esencial en el protagonismo de las y los estudiantes en el proceso educativo en la interpretación y solución crítica de problemas, para ello es necesario partir de la reflexión que surge de las dificultades de la vida diaria de esta manera la función docente guiar a las y los estudiantes para que se cuestione a sí mismo y como respuestas generen soluciones para propiciar un cambio en la actitud del docente como del docente.

Además dentro de este contexto se puede decir que la educación ecuatoriana se enfoca en el desarrollo integral de la humanización, conciencia crítica y acción de los actores educativos que son los únicos responsables directos de una nueva sociedad con mirar a la práctica de igualdad y justicia.

Aprendizaje Significativo.

Ausubel (1976) citada en su libro Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular señala que “Implica una restauración activa de las percepciones, ideas, conceptos, y esquemas que el alumno posee en su estructura cognitiva” (p. 73)

Este autor concibe al alumno como un procesador activo de la información, que su aprendizaje es sistémico y organizado que no solo reduce a simples asociaciones memorísticas que por otro lado su aprendizaje pueda poner en práctica en su diario convivir.

Actualmente se requiere la formación de los estudiantes con la capacidad de analizar de manera crítica, desde una postura científica, legal y de orden ético, de los fenómenos sociales, económicos, políticos y educativos.

Por ello es indispensable luchar por los procesos didácticos alternativos tal como la didáctica constructivista, la cual requiere que los docentes sean facilitadores del proceso enseñanza aprendizaje, se actualicen constantemente en sus esquemas teóricos, metodológicos, pero sobre todo renovados en su práctica cotidiana en la sala de clase.

Consiguiente es necesario que los docentes busquen la innovación en sus fundamentos como:

¿Qué es enseñar?

¿Cuál es la naturaleza del conocimiento?

¿Cuál es la función de la escuela?

¿El rol del docente, alumno y el contenido?

¿Los procesos de comunicación alternativos?

Al referirnos en el tema de la enseñanza en el ámbito constructivista las estrategias son centradas en el alumno para la construcción de sus aprendizajes deben ser congruentes con los procesos de evaluación.

El modelo pedagógico vigente incita a las y los estudiantes a apropiarse del conocimiento, no solo lo incorporan, tomado como un proceso pasivo mejor dicho construyen el conocimiento, donde las y los estudiantes es activo partícipe de este proceso es decir que construye nuevas estructuras, a partir de las existentes.

Innovaciones Pedagógicas del Desempeño Académico.

La innovación introduce novedades que provocan cambios de actitud del profesional es decir dejan hacer las cosas como la hacían antes para hacerlas de manera eficiente enfocado a mejorar la eficacia del docente en el aprendizaje.

La innovación es asumida como cambio intencional docente en su práctica pedagógica relacionada con la metodología, currículo, y solución de problemas y en general con nuevas formas de abordar el conocimiento siendo la capacidad que tiene el educador en las prácticas habituales que se dan en el quehacer educativo. Paredes, Joaquín y Herran, Agustín, (2009), en su libro Practica de Innovación educativa señala” que la innovación son cambios institucionalizados concebidos y realizados por la educación, cambio o del reto en los procesos de aula, equipo del profesorado y centro educativo” (p. 23)

La innovación pedagógica constituye concepciones y actitudes para luego mejorar según los casos, de enseñanza y aprendizaje. La innovación por lo tanto va asociada al cambio y tiene un componente ideológico, cognitivo, ético y afectivo por lo tanto propicia la disposición a indagar, descubrir, reflexionar, criticar cambiar a nivel de todos los agentes.

Con el fin de mejorar la calidad y calidez de la oferta educativa el Ministerio de Educación Ecuatoriano en este momento aplica estrategias de mejoramiento profesional docente que se ha cristalizado en una herramienta de ayuda, apoyo para el docente en el quehacer educativo, así tenemos que en el marco del programa de Formación Continua del Sistema Integral Profesional Educativo (Sí Profe), constantemente da acceso a capacitaciones en recursos didácticos, pedagógicos y curriculares por niveles y por año que son coherentes a la labor del docente , sobre todo desean cubrir las debilidades didácticas y pedagógicas.

Otra iniciativa educativa es en el uso de las tecnologías TIC para que los docentes la apliquen en diferentes actividades de la enseñanza aprendizaje a fin de que dicho proceso sea uno más de los elementos motivadores de clase, en definitiva existen otros programas como el portal educativo, boletín informativo la pizarra que son recursos oportunos sobre diferentes temas educativos, pedagógicos que ayudará al docente en su formación académica, refuerzo de valores positivas y el desarrollo del pensamiento de esta manera el docente ofrecerá una educación de calidad.

Desempeño Académico.

Según Valenzuela Jaime (2011) en su obra Evaluación de Instituciones Educativas define al desempeño académico “Lo que el profesor en el trabajo sinónimo de comportamiento al hacer una presentación a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos”

Es muy interesante conocer que el éxito de la calidad docente es la realidad misma en la sala de clase, en la satisfacción de los estudiantes para mejorar la calidad del aprendizaje necesita la actitud de ser orientador, amigo, es decir que promueve el hacer y el saber, el pensar, la condición humana en el proceso enseñanza aprendizaje, y a saber que este proceso contribuye al estudiante, con el fin conseguir la autonomía crítica, ponga en manifiesto para llegar a la calidad.

La calidad de un sistema educativo se basa en la calidad de sus docentes con este objeto de orientar a los actores educativos se diseñan estándares para que los mismos sean motivo de mejorar la calidad de educación que oferta el país, en relación a este ámbito se desea indagar cuáles son los conocimientos, habilidades, que los docentes deben poseer para que potencialice en los aprendizajes deseados en los estudiantes.

Competencias Didácticas de Desempeño Académico.

Se entiende por competencia a que el docente sea más eficaz en la práctica educativa para ello se requiere una adecuada formación académica y como desarrolla las habilidades requeridas para resolver una situación, dominio de contenidos siendo la estrategia educativa que evidencie el aprendizaje en las y los estudiantes.

La competencia del docente se evidencia en la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica del saber de esta manera lograr los mejores resultados posibles en los procesos enseñanza aprendizaje, por esta razón el Ministerio de Educación está iniciando cambios representativos en los ámbitos del desempeño docente, estudiante, curricular ya que busca formar personas proactivas al desempeño de su rol en el ámbito que sean requeridas.

Es todo aquello inherente a la didáctica o a la enseñanza aquello de lo cual se sirve para enseñar como material didáctico, pizarrón, computadora, libros, juegos, ejercicios, dibujos, carteles etc.

Calidad Educativa.

El concepto de calidad tiene una serie de componentes interrelacionados e interdependientes entre sí, aumentando su complejidad cuando se refiere a un cambio cualitativo en el caso de la calidad del proceso de formación docente se pueden distinguir cuatro grandes campos de componentes: el currículo de

formación, los académicos que participan en esta formación, los elementos tecnológicos o medios empleados en el proceso de formación y las características de los estudiantes.

Actualmente el Ministerio de Educación está en un proceso de estructuración y como consta en la política sexta del plan decenal de educación que establece que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación.

Según Subiría (2006) “en su obra Hacia una Pedagogía Dialogante define a la calidad docente como “concepciones diferentes del ser humano y del tipo de hombre y de la sociedad que se quiere contribuir a forma”, (p. 39)

En este paradigma se ajusta a la realidad para alcanzar la calidad educativa ecuatoriana, además en la implementación del sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas del sistema educativo, pero para cumplir con este requerimiento todos los actores educativos deben involucrarse a la consecución de la meta de una manera oportuna en todas las exigencias de la sociedad actual.

Dentro de este contexto es el principal propósito es orientar y apoyar la gestión del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo en el desempeño docente, como el de los estudiantes, que son actores educativos presentes de ahí se proyecte mejorar el sistema educativo.

A los estudiantes.

Les ayuda a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades que se evidenciarán a través de la autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo.

A los docentes.

Para ser docentes de calidad deben poseer la perspectiva de precisar aspectos en la organización de su trabajo diario, pues en ese momento se clarifica lo que se

espera que aprendan las y los estudiantes con la implementación de estrategias activas, innovaciones pedagógicas es decir todos los recursos pedagógicos y didácticos de acuerdo a la realidad educativa y si es necesario debe estar sujeto a rectificaciones necesarias.

Relación al currículo

Los estándares de aprendizaje se han creado con estas características:

Se fundamenta en el currículo de la Educación General Básica respetando el enfoque de cada asignatura expresando en el currículo a través de los ejes curriculares integradores que se relaciona con el buen vivir que permita el desarrollo de las potencialidades humanas y la igualdad de oportunidades en todas

En el aprendizaje.

Los estándares de aprendizaje son logros educativos que se espera que los estudiantes consigan en las diferentes instancias de la trayectoria escolar de las y los estudiantes tomada desde la educación inicial hasta el bachillerato por esta razón los estándares elaborados son en áreas de Matemática, Lengua y Literatura, Estudios Sociales Ciencias Naturales, además en este contexto se encuentran diseñando los estándares en asignaturas de Cultura Estética, Inglés,

En el uso de la T.IC. De esta manera la educación es integral con visión de calidad educativa. La calidad de educación supone un óptico nivel de coherencia entre todos los componentes fundamentales del sistema que son los siguientes:

- La calidad de educación es idéntica a la eficiencia del sistema educativo o a la relevancia de la educación impartida.
- Se reconoce a la calidad educativa por los objetos de un determinado programa.

Estándares Educativos.

MEC, (2011) Estándares de calidad educativa hace referencia a “La Constitución Política del país en su artículo 27 que la educación debe ser de calidad para que exista calidad educativa es la equidad que se refiere a la igualdad de oportunidades es decir el acceso de todas las personas al servicio educativo” (p. 4)

Es muy importante conocer el significado de estándar de calidad, un estándar es un principio regulador que permite conocer la calidad o el valor por este motivo las políticas educativas de mejorar la calidad en la educación sean implementadas para que estimule el desarrollo profesional de las y los docentes, para verificar habilidades conocimientos y actitudes que además se debe realizar la evaluación de forma periódica, para monitorear las acciones de todos los actores del sistema educativo nacional.

Los estándares de calidad, son descripciones de, los logros esperados de los diferentes actores del sistema educativo que señalan las metas educativas para conseguir la educación de calidad estos estándares que se aplican a los /las docentes, son descripciones de lo que debe saber hacer el profesor competente es decir de las prácticas, son los conocimientos pedagógicos, habilidades y actitudes que sirven como fundamento para que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

En el ámbito de los Estándares de los aprendizajes se refiere a los conocimientos destrezas y actitudes que estos deberían adquirir los/las estudiantes como consecuencia del proceso de aprendizaje es decir logros que deberían alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar que sean capaces de usar el conocimiento en su vida diaria.

¿Para qué sirve los estándares de calidad?

Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento fundamentados

en los resultados de la evaluación y autoevaluación.

- Diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo.
- Ofrecer apoyo y asesoría basados en los resultados de la evaluación.
- Realizar ajustes periódicos a libros y textos y material didácticos.
- Mejorar las políticas y procesos en la formación continua y el desarrollo profesional educativo.
- Informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de los procesos del sistema educativo.

2.5 Hipótesis

La evaluación docente incide en el desempeño académico en el centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren de la Parroquia de Amaguaña Cantón Quito, Provincia Pichincha.

2.6 Señalamiento de Variables.

Variable Independiente

Evaluación docente.

Variable Dependiente

Desempeño académico.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA.

3.1 Modalidades Básicas de la Investigación

El presente trabajo de investigación se fundamentó en la metodología de:

Cualitativa porque se analizó todas las circunstancias o caracteres, cualidades del desempeño docentes esta a su vez permitió la comprensión de este fenómeno desde una explicación contextualizada a través de técnicas que cualificará la experiencia.

Es cuantitativa perteneciente a la medición numérica controlada que permitió explicar el fenómeno educativo mediante la recolección, tabulación de datos de la información para poder medir los objetivos planteados.

De Campo se efectuó el estudio, y el análisis de datos en la fuente misma, es decir en el lugar o sitio en los cuales se ha presentado el problema, seguidamente se realizó la recopilación de información, en este caso fue dirigido a las/los docentes docente de la institución educativa por medio de la aplicación de instrumentos de investigación con parámetro para evaluar el desempeño profesional como personal: así se aplicó la encuesta de evaluación al desempeño docente y la ficha de observación del proceso de clase con parámetros relacionados a los dominios pedagógicos profesionales con esta información ayudó a tomar decisiones de la realidad educativa y establecer estrategias que enriquecerá el mejoramiento del desarrollo profesional.

Bibliográfica o Documental que se fundamentó en el análisis de la información bibliográfica actualizada y pertinente, de libros, folletos, internet, relacionados con el tema de evaluación docente y desempeño académico con la finalidad de contribuir al enriquecimiento de conocimientos y analizar la información obtenida en la Investigación donde se manifestó la importancia de implementar estrategias encaminadas a perfeccionar la práctica educativa de los estudiantes.

3.2 Nivel o Tipo de Investigación

Para la ejecución de la presente investigación se empleó lo siguiente:

Investigación Exploratoria.

Este tipo de investigación tuvo el objeto de explorar de forma vertical en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren con el acercamiento directo con los docentes que laboran en dicha institución que sirvió de evidencias para determinar las razones reales que afecta en la práctica de la evaluación docente y desempeño académico de las y los docentes.

Investigación Descriptiva:

Esta investigación tiene el objeto de conocer, describir las características más relevantes de la evaluación docente y desempeño académico, por lo cual se aplicó encuestas dirigidas a las y los docentes permitió precisar, la observación de campo con el fin de precisar y seleccionar los aspectos relevantes, los cuales fueron sometidos a un proceso de tabulación y análisis mediante la estadística descriptiva.

Investigación Correlacional

Determinó el grado de relación entre la evaluación docente variable independiente y el desempeño académico variable dependiente en un contexto del Centro de

Educación Básica Dr. Luis Eguiguren.

3.3 Población y Muestra.

En la elaboración de la presente investigación se procedió a realizar la selección de todo el universo o población, que está compuesta de 01 que representa a la autoridad y las/los docentes, de los distintos años de Educación Básica que integran 12 profesionales en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren.

La investigación por considerarse pequeña se tomó la muestra a todo el personal docente es decir al 100% de la participación de los docentes de la institución.

Cuadro N° 4. Población y Muestra.

CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA DR. LUIS EGUIGUREN	
Autoridad	1
Docentes	11
Total.	12

Fuente: Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren

Elaborado por: Gloria Quinga.

3.4 Operacionalización de las Variables

Variable Independiente: Evaluación Docente.

Cuadro 5. Variable independiente

CONCEPTUALIZACION	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo del desarrollo de sus capacidades, y dominio pedagógico, académico y afectivo en relación al logro de mejorar los procesos de aprendizaje con juicios valorativos que atañen a una práctica innovador que demanda la normativa vigente.	Procesos sistemáticos	Análisis Reflexión	1 ¿El/la docente se autoevalúa para mejorar su desempeño académico en el aula? SI () NO ()	Técnica: Encuesta estructurada dirigida a los docentes del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren Instrumento: Cuestionario
	Dominios Pedagógicas.	Técnicas Instrumentos	2 ¿El/la docente da a conocer los criterios de evaluación y calificación oportunamente? SI () NO ()	
	Capacidad afectiva	Emociones motivación	3 ¿El/la docente propone soluciones justas y media asertivamente los conflictos entre estudiantes? SI () NO ()	
	Prácticas innovadoras	Habilidades destrezas	4 ¿El/la docente tiene habilidad y destrezas para organizar la planificación en forma clara, lógica según el contexto educativo? SI () NO ()	

Elaborado por: Gloria Quinga

Variable Dependiente: Desempeño Académico.

Cuadro 6. Variable Dependiente

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
El desempeño académico es un conjunto de acciones cotidianas que realiza el docente en el desempeño de sus funciones que se reflejan en los procesos de evaluación y resultados del aprendizaje tomado como una medida de las capacidades y aptitudes en su proceso formativo Es decir reconocerse en uno mismo y en otros colegas en un buen desempeño profesional, de calidad es una responsabilidad individual, institucional social.	Acciones académicas	Estrategias Metodológicas	6 ¿El/la docente práctica metodologías activas de acuerdo a la realidad de los estudiantes? SI () NO ()	Técnica: Encuesta estructurada dirigida a los docentes del Centro de Educación Básica Dr. “Luis Eguiguren” Instrumento: Cuestionario
	Desarrollo formativo	Actitud docente	7 ¿El/la docente posee conocimientos actuales en orientaciones pedagógicas? SI () NO ()	
	Calidad docente	Eficacia Eficiencia Efectividad	8¿Genera un desempeño profesional en principios éticos expresando su sólida convivencia en valores? SI () NO () 9 ¿El/la docente promueve el desarrollo de procesos de desequilibrio cognitivo en el aprendizaje? SI () NO () 10 ¿La formación docente está a la par de las exigencias de la educación actual? SI () NO ()	

Elaborado por: Gloria Quinga

3.5 Plan de la Recolección de la Información.

Con el interés de viabilizar la investigación de campo se ha considerado elaborar un plan de recolección de la información que permita interpretar comprender y explicar con profundidad el problema para proponer la mejor alternativa de solución. Utilizaremos las siguientes técnicas e instrumentos para la recolección de información para mejor comprensión de esta propuesta se elaboró el siguiente cuadro.

Cuadro 7. Recolección de Información

Preguntas básicas.	Explicación.
1.- ¿Para Qué?	Para alcanzar los objetivos propuestos en la investigación
2.- ¿A qué personas u objetos?	La investigación está dirigida a los docentes.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	El aspecto es la evaluación docente, capacidades, habilidades, emociones, del desempeño docente en su labor diaria.
4.- ¿Quién?	Investigadora.
5.- ¿Cuándo?	Diciembre del 2011 hasta 7 de febrero 2012
6.- ¿Cuántas veces?	Se realizara una vez, a cada uno de los encuestados.
7.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas.
8.- ¿Con qué?	Instrumentos como cuestionarios, estructurados.
9.- ¿En qué situación?	En condiciones de predisposición, en un ambiente de respeto y absoluta confidencialidad.

Elaborado por: Gloria Quinga

3.6 Plan de Procesamiento de la Información.

- Diseñar y elaborar la encuesta sobre la base de la matriz de la operacionalización de variables
- Recolectar datos mediante la encuesta verificando si fueron contestadas debidamente en cada una de las preguntas que lo conforman dirigida a los docentes de la institución.
- Seguidamente se realizó la revisión crítica de la información recogida; es decir la limpieza de la información: contradictoria, no pertinente.
- Tabulación de datos
- Categorizar y ordenar datos obtenidos de las respuestas de la encuesta.
- Elaboración de datos y gráficos estadísticos
- Redactar juicios de valor de cada una de las preguntas.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e Interpretación (Encuesta a los Docentes)

Encuesta aplicada a los docentes en el Centro de Educación Básica “Dr. Luis Eguiguren” de la Parroquia de Amaguaña Cantón Quito, Provincia Pichincha.

Pregunta N: 1 ¿El/la docente se autoevalúa para mejorar su desempeño académico en el aula?

Cuadro N 8: Autoevaluación para mejorar el desempeño

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	10	83
NO	2	17
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Encuesta a los docentes



Gráfico N. 6: Autoevaluación para mejorar el desempeño

Elaborado por: Gloria Quinga

Análisis e interpretación.

En relación a esta pregunta se puede evidenciar que el 83% de docentes encuestados afirman autoevaluarse para mejorar su desempeño académico en el aula, mientras el 17% de docentes no tiene interés de autoevaluarse.

Del análisis anterior, se puede interpretar que la mayoría de la población encuestada sí cumple con el proceso de autoevaluación lo cual se evidencia prioridad en este aspecto a diferencia de la minoría de docentes existe ausencia en esta estrategia por esta razón hay que fortalecer el proceso de autoevaluación docente.

Pregunta N: 2 ¿El/la docente da a conocer los criterios de evaluación y calificación oportunamente?

Cuadro N 9: Criterios de evaluación y calificación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	8	67
NO	4	33
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Encuesta a los docentes

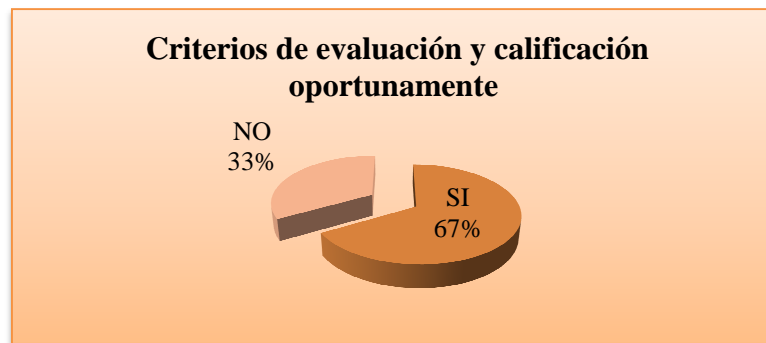


Gráfico N. 7: Criterios de evaluación y calificación.

Elaborado por: Gloria Quinga

Análisis e interpretación.

En cuantos a los resultados de los criterios de evaluación el 67% de docentes si dan a conocer los criterios de evaluación y calificación, a diferencia del 33% de docentes señalaron no utilizar estrategias de evaluación con parámetros establecidos. Se puede interpretar que existe la mayor parte de docentes que aseguran desenvolverse de forma adecuada y una población minoritaria que no cumple con unos de los requerimientos del desempeño cual afirma que hay que superar falencias en los criterios de la evaluación.

Pregunta N: 3 ¿El/la docente propone soluciones justas y media asertivamente los conflictos entre estudiantes?

Cuadro N 10: Soluciones justas a conflictos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	4	33
NO	8	67
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Encuesta a los docentes

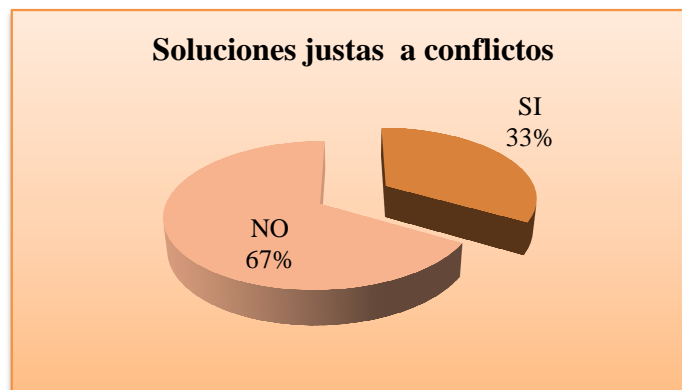


Gráfico N. 8: Soluciones justas a los conflictos.

Elaborado por: Gloria Quinga

Análisis e interpretación.

En relación a la solución de conflictos el 67% de docentes no proponen soluciones a los conflictos; el 33% de docentes señalan si solucionar problemas de los estudiantes.

Luego de realizar el análisis correspondiente se logra afirmar que la mayor población encuestada no soluciona conflictos, mientras que una parte reducida de la población si aplican, evidenciando desconocimiento de la práctica del buen vivir que es fundamental para la lograr la educación con calidad y calidez.

Pregunta N: 4 ¿El/la docente tiene habilidad y destrezas para organizar la planificación en forma clara lógica según el contexto educativo?

Cuadro N 11: Habilidad y destrezas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	5	42
NO	7	58
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Encuesta a los docentes



Gráfico N. 9: Habilidad y destrezas

Elaborado por: Gloria Quinga

Análisis e interpretación.

En relación a los resultados mostrados se puede señalar que el 58% de docentes encuestados no organizan los contenidos de forma clara, lógica; 42% de docentes sí utilizan habilidades para organizar planificaciones según el contexto educativo.

De la verificación de la información obtenida afirmar en la mayoría los docentes no tiene habilidad y destrezas para organizar la planificación en forma clara lógica según el contexto educativo demostrando debilidad en los procesos enseñanza aprendizaje que no permite su buen desempeño.

Pregunta N: 5 ¿El material didáctico utilizado son adecuados a nivel de complejidad de la asignatura?

Cuadro N 12: Material didáctico adecuado a la asignatura.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	8	67
NO	4	33
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Encuesta a los docentes

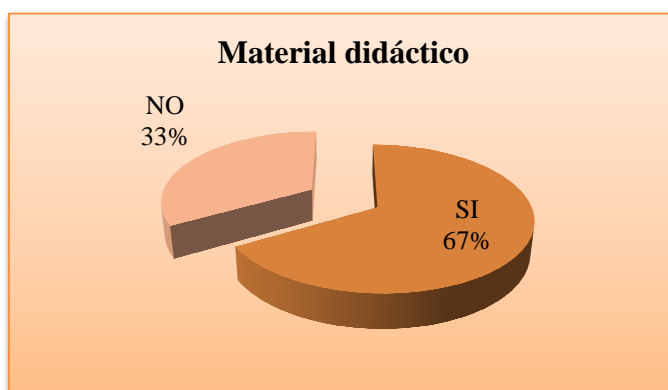


Gráfico N. 10: Material didáctico

Elaborado por: Gloria Quinga

Análisis e interpretación.

En referencia a la aplicación del material adecuado el 67% de docentes sí adecuan el material didáctico; 33% de los docentes no tiene predisposición para elaborar adecuadamente el material didáctico.

Luego de realizar el análisis correspondiente se puede afirmar que casi en su totalidad de los docentes si hacen de la creatividad para elaborar el material didáctico acorde a la asignatura, mientras que una minoría de docentes encuestados no relacionan la conexión con el proceso de aprendizaje por lo que se considera necesario promover una actitud integral en este aspecto.

Pregunta N: 6 ¿El/la docente práctica metodologías activas de acuerdo a la realidad de los estudiantes?

Cuadro N 13: Metodologías activas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	4	33
NO	8	67
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Encuesta a los docentes

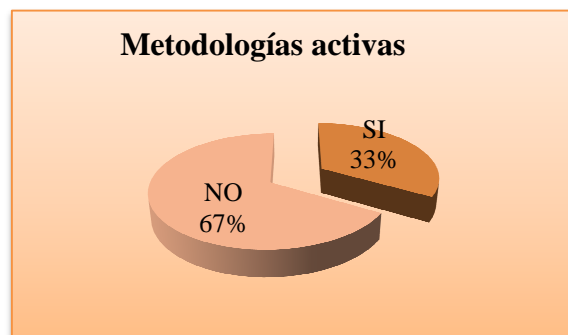


Gráfico N. 11: Metodologías Activas

Elaborado por: Gloria Quinga

Análisis e interpretación.

En cuanto a la práctica de metodologías activas se puede evidenciar el 67% de docentes no aplican metodologías activas de acuerdo a la realidad de los estudiantes a diferencia 33% de docentes señalan si utilizan metodologías acordes a la realidad de los estudiantes.

Después de haber realizado el análisis correspondiente se puede afirmar que en la institución educativa el mayor porcentaje de los/las docentes no han diseñado metodologías activas de acuerdo a la realidad de los educandos evidenciando falencias competencias profesionales por lo que existe la necesidad de elaborar actividades que orienten a la práctica con metodologías participativas.

Pregunta N: 7 ¿El/la docente posee conocimientos actuales en orientaciones pedagógicas?

Cuadro N 14: Orientaciones pedagógicas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	9	58
NO	3	42
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Encuesta a los docentes



Gráfico N. 12: Conocimientos actuales en orientaciones pedagógicas

Elaborado por: Gloria Quinga

Análisis e interpretación.

En relación a los conocimientos pedagógicos el 75% de docentes sí están actualizados en orientaciones pedagógicas; el 25% docente no es primordial renovar las orientaciones pedagógicas que demanda la educación actual.

Luego de realizar el análisis correspondiente se afirma que la mitad de los docentes mantienen conocimientos pedagógicos, mientras que el resto mantienen prácticas tradicionales, evidenciando falencias en el proceso enseñanza aprendizaje y el desarrollo de los estándares de calidad.

Pregunta N: 8 ¿Genera un desempeño profesional en principios éticos expresando su sólida vivencia en valores?

Cuadro N 15: Desempeño profesional en principios éticos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	7	58
NO	5	42
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Encuesta a los docentes

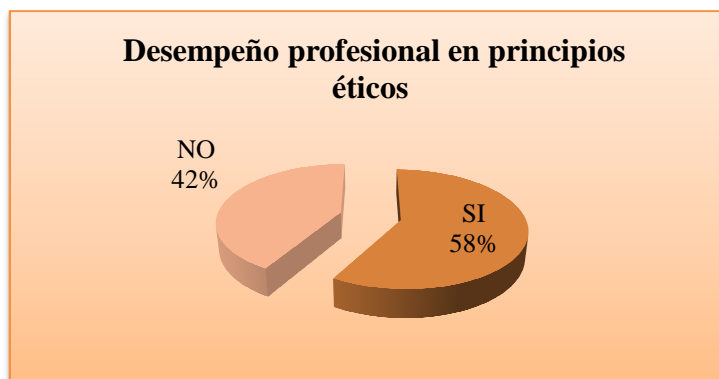


Gráfico N. 13: Desempeño profesional en principios éticos

Elaborado por: Gloria Quinga

Análisis e interpretación.

En referencia a los resultados demostrados, el 58% de docentes si generan el desempeño profesional con principios éticos; el 42% no han creado espacios para promover su desempeño ético representado en la práctica diaria de valores.

Se puede interpretar que existe un mayor índice de docentes que si generan su protagonismo, mientras que el resto de población no practica en los principios éticos y la vivencia en valores por lo que es importante crear lineamientos que contribuyan a liderar la ética profesional que oriente a prácticas formativas de calidad.

Pregunta N: 9 ¿El/la docente promueve el desarrollo de procesos de desequilibrio cognitivo en el aprendizaje?

Cuadro N 16: Desarrollo de procesos cognitivos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	3	25
NO	9	75
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Encuesta a los docentes

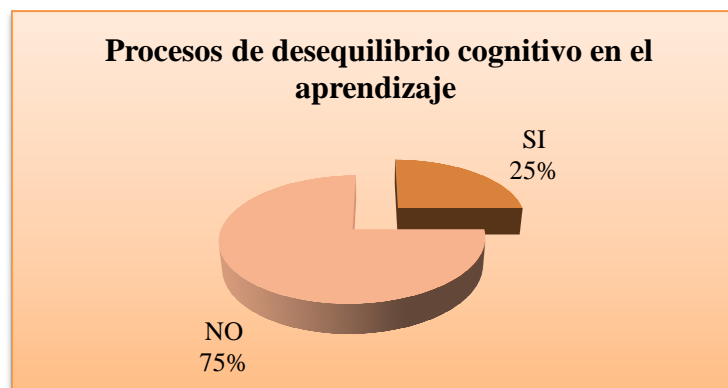


Gráfico N 14.: Procesos de desequilibrio cognitivo

Elaborado por: Gloria Quinga

Análisis e interpretación.

En referencia a la planificación el 75% de docentes no promueven el desarrollo de procesos cognitivos para mejorar el aprendizaje; el 25% de docentes si promueven como parte fundamental el desarrollo cognitivo en el aprendizaje.

En referencia de lo analizado anteriormente se puede afirmar que la mayor parte de la población encuestada tiene falencias en desarrollar procesos de desequilibrio cognitivo y apenas un mínimo porcentaje si generan procesos cognitivos evidenciando, evidenciando falencias en un aspecto fundamental para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Pregunta N: 10 ¿La formación docente está a la par de las exigencias de la educación actual?

Cuadro N 17: Formación docente

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	5	42
NO	7	58
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Encuesta a los docentes

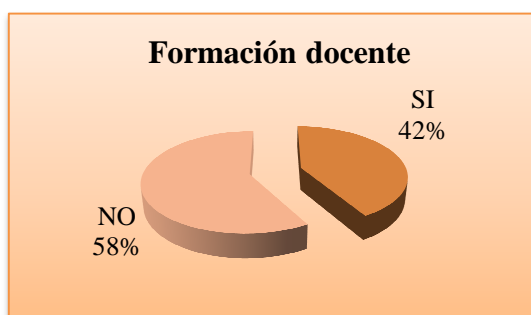


Gráfico N. 15: La formación docente

Elaborado por: Gloria Quinga

Análisis e interpretación.

De acuerdo a los resultados evidenciados, se puede señalar que el 58% de docentes no tiene formación profesional acorde a las exigencias de la sociedad; el 42% de docentes si consideran importantes a la formación profesional como parte de su desempeño.

De lo analizado anteriormente se puede afirmar que el mayor porcentaje de docentes no cumplen con los requerimientos de la formación profesional, mientras que el resto si tiene motivación para cumplir satisfactoriamente con las exigencias educativas siendo muy notorio la debilidad profesional que existe en la institución educativa.

4.2 Análisis e Interpretación de la Ficha de Observación al Proceso de Clase en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren.

Con el fin de realizar el seguimiento a las actividades que realiza el/la docente en su práctica diaria como en el trabajo desplegado del desarrollo de habilidades intelectuales y cognitivas, conocimientos pedagógicos, destrezas con criterio de desempeño, que están inmersas en el contexto de innovación curricular para la Educación General Básica y los estándares de calidad del aprendizaje

Aspecto Humano

En este aspecto se evalúa la actitud, desarrollo de habilidades que demuestra el/la docente en el momento de iniciar la clase

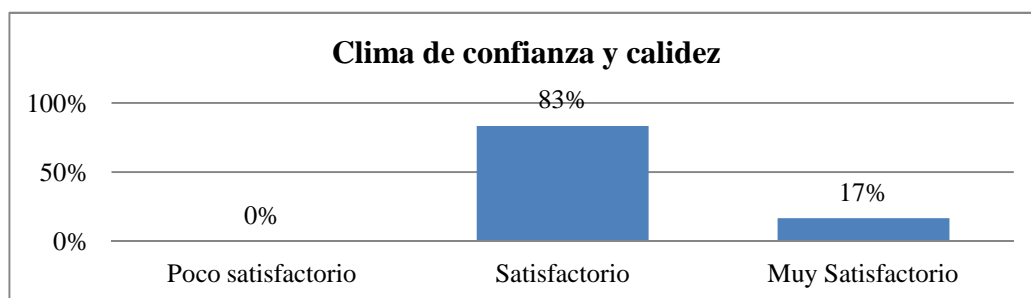
Pregunta: 1/26 ¿El/la docente crea un clima de confianza y calidez para dirigir a sus estudiantes?

Cuadro N. 18. Clima de Confianza y Calidez.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	0	0
Satisfactorio	10	83
Muy Satisfactorio	2	17
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 16 Clima de Confianza y Calidez.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

Para crear un clima de confianza y calidez en la clase para el proceso de enseñanza aprendizaje se requiere de los/las docentes que promuevan un ambiente motivador de confianza y seguridad para lograr un proceso de desarrollo integral de los/las. Se puede evidenciar que el 17% de docentes, correspondiente a muy satisfactorio, afirman que crean un clima de confianza, no obstante el 83% señalan que los docentes lo hacen de manera satisfactoria.

Luego de realizar el análisis oportuno se puede afirmar que los docentes necesitan potencializar en el proceso de la clase un ambiente que inspire confianza por lo que es necesario crear espacios de evaluación de forma periódica en la institución.

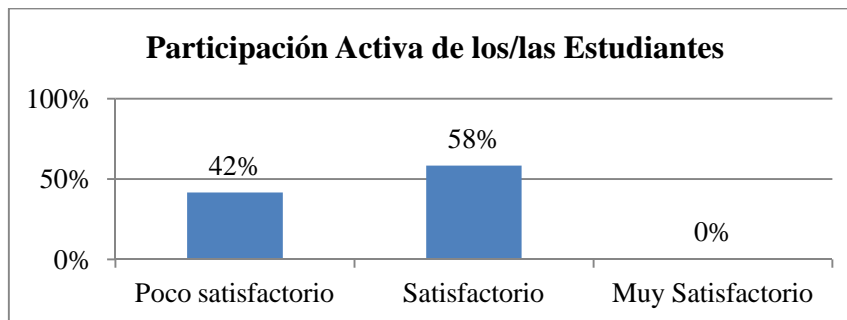
Pregunta N°: 2/26 ¿El/la docente propicia una participación activa de los estudiantes?

Cuadro N. 19 Participación Activa de los/las Estudiantes.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	5	42
Satisfactorio	7	58
Muy Satisfactorio	0	0
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 17 Participación Activa de los/las Estudiantes.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

Para propiciar la participación activa en clase, se requiere que el docente sea proactivo, y en este sentido se evidenció en el estudio que el 58% de los docentes logra mantener una participación activa en el proceso de enseñanza aprendizaje de manera satisfactoria a diferencia del 42% de docentes que no propician la participación activa demostrando poca satisfacción, es muy notorio que la gran mayoría de docentes no están poniendo en práctica la actualización y fortalecimiento curricular porque no son tomados las y los estudiantes como el principal protagonista que construye su conocimiento.

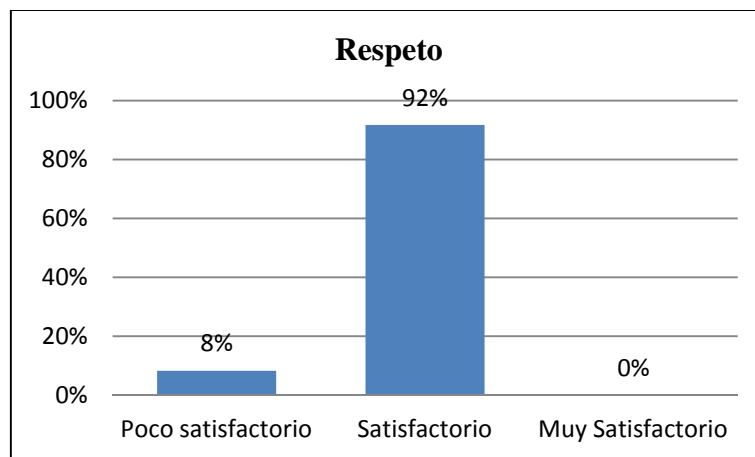
Pregunta N°: 3/26 ¿El/la docente trata con respeto a las /los estudiantes?

Cuadro N. 20 Respeto.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	1	8
Satisfactorio	11	92
Muy Satisfactorio	0	0
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 18 Respeto.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

En relación a esta pregunta el 8% de docentes demuestran cierta debilidad en tratar con respeto a los estudiantes, mientras que el 92% de docentes aseguran que propician el buen trato y respeto a los estudiantes.

Se puede afirmar que en su mayoría de los docentes respetan a los estudiantes es necesario implementar actividades específicas para afianzar este valor además que sirva para construir una convivencia basada en el buen trato a los estudiantes, que es parte de la educación de calidad y calidez determinado en la Constitución del Ecuador

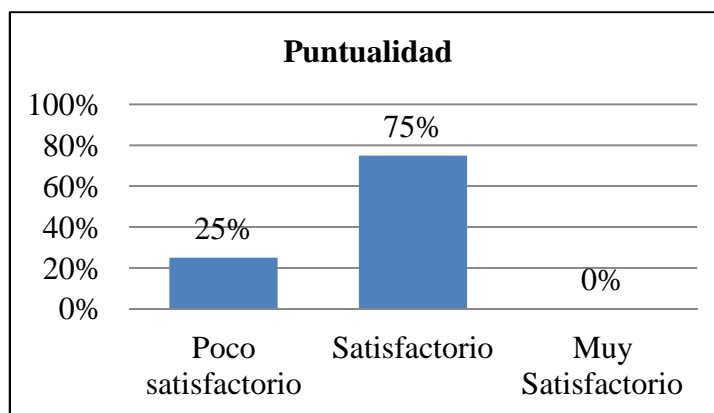
Pregunta N°: 4/26 ¿El/la docente Asiste puntualmente a su hora de clase?

Cuadro N. 21 Puntualidad.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	3	25
Satisfactorio	9	75
Muy Satisfactorio	0	0
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 19 Puntualidad.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación

La puntualidad es un valor humano de respeto que fomentará la eficacia en la labor diaria de el/la docente pues esto ayudará a realizar de mejor manera el trabajo educativo, y en este caso se evidencio que el 25% de docentes cumplen de forma poco satisfactorio y el 75% de docentes priorizan su puntualidad.

Se puede interpretar que la mayor parte de docentes son puntuales llegan al nivel esperado de muy satisfactorio, siendo necesario fortalecer este valor con el fin de que todos los docentes asistan puntualmente para mejorar el desempeño académico con las y los estudiantes.

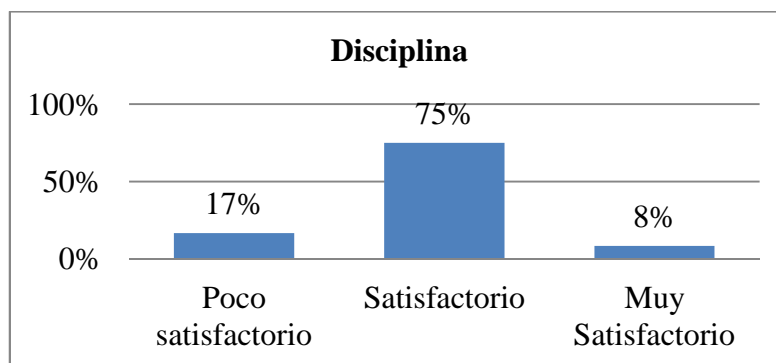
Pregunta N°: 5/26 ¿El/la docente controla la disciplina de sus estudiantes durante el desarrollo de la clase?

Cuadro N. 22 Disciplina.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	2	17
Satisfactorio	9	75
Muy Satisfactorio	1	8
Total bloque	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 20 Disciplina.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación

En relación con este aspecto, el 8% de docentes afirman controlar la disciplina

en la hora de clase de forma muy satisfactoria, mientras que el 17% de docentes aseguran controlar la disciplina de las y los estudiantes de manera poco satisfactoria a diferencia del 75% aseguran controlar la disciplina de forma satisfactoria.

En conclusión se puede evidenciar que la en su mayoría de docentes encuestados no tiene un nivel óptimo en el control disciplinario por lo que se sugiere estructurar acciones para mejorar el control de la disciplina en las y los estudiantes.

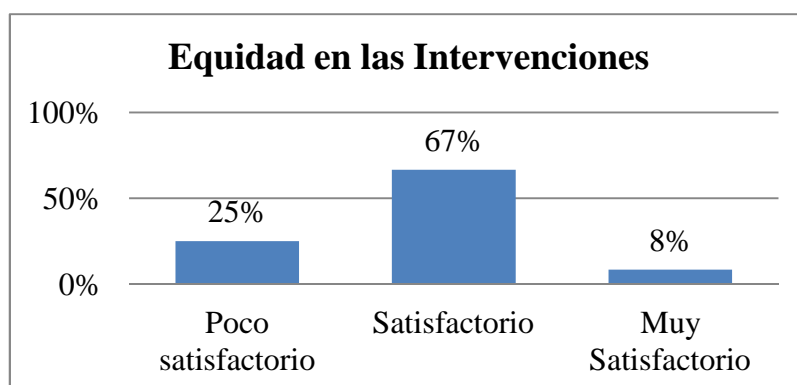
Pregunta N°: 6 /26 ¿El/la docente recibe equitativamente las intervenciones de las/los estudiantes?

Cuadro N. 23 Equidad en las Intervenciones.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	3	25
Satisfactorio	8	67
Muy Satisfactorio	1	8
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 21 Equidad en las Intervenciones.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

El docente es quien debe generar un ambiente en el cual se valore las opiniones de todos los estudiantes haciendo una clase dinámica. Se evidenció en el estudio que, el 8% de docentes reciben de forma muy satisfactoria la participación de sus estudiantes en el proceso enseñanza aprendizaje; el 25% afirman hacerlo poco satisfactorio, mientras que el 67% de docentes aseveran en recibir equitativamente las intervenciones de sus estudiantes de manera satisfactoria.

Por lo que sería importante que el docente diseñe actividades y técnicas que se apliquen en el proceso enseñanza aprendizaje para que las/los estudiantes sean constructores de sus propios conocimientos y desarrollen habilidades, destrezas.

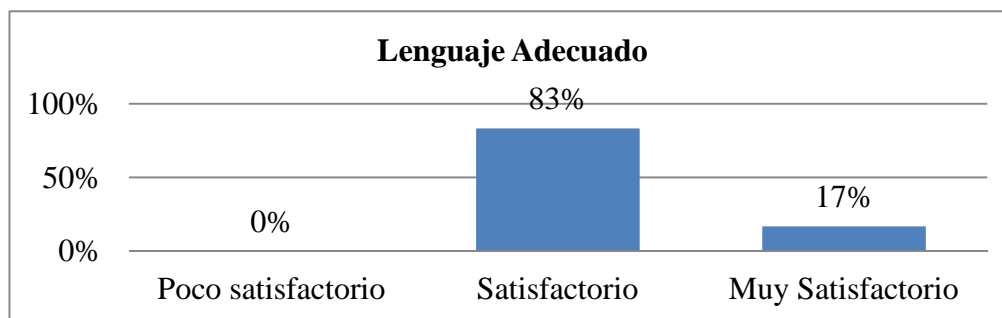
Pregunta N° 7/26 ¿El/la docente utiliza el lenguaje adecuado para que los estudiantes le comprendan?

Cuadro N: 24 Utilización del Lenguaje Adecuado.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	0	0
Satisfactorio	10	83
Muy Satisfactorio	2	17
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 22 Utilización del Lenguaje Adecuado.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

Según este aspecto, el lenguaje que utiliza el docente en su clase debe ser acorde al grado de dificultad de las/los estudiantes, para generar un buen aprendizaje por lo contrario sería una falencia en su desempeño y el estudio evidenció que el 17% de docentes afirman que lo hacen de forma muy satisfactoria, mientras que el 83% corresponde satisfactoriamente.

Luego de realizar el análisis correspondiente se puede interpretar que la mayor parte de los docentes requieren desarrollar habilidades de un lenguaje claro para que el aprendizaje sea un acto interactivo y significativo.

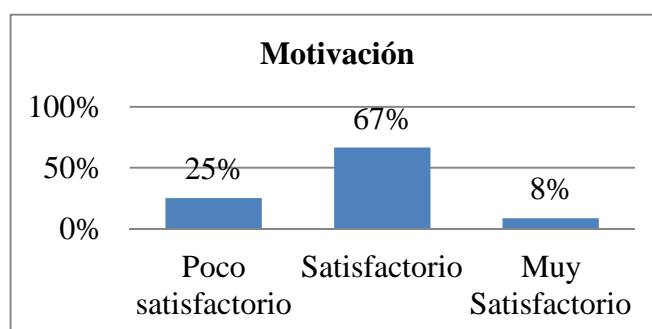
Pregunta N°: 8/26 ¿El/la docente motiva permanentemente a sus estudiantes?

Cuadro N. 25 Motivación.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	3	25
Satisfactorio	8	67
Muy Satisfactorio	1	8
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 23 Motivación.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

El clima motivacional contribuye a mejorar el ambiente para el aprendizaje y el rendimiento académico y para el desarrollo del cumplimiento de los objetivos en la clase el resultado proyectado en esta investigación, determina que el 8% de docentes da importancia a la motivación de sus estudiantes de manera muy satisfactoria, mientras que el 25% poco satisfactorio, no obstante el 67% lo acepta satisfactoriamente.

Se puede evidenciar que una parte de los encuestados si motivan a los estudiantes en el desarrollo de clase en las áreas cognitiva como afectivo que permitirá mejorar la labor docente.

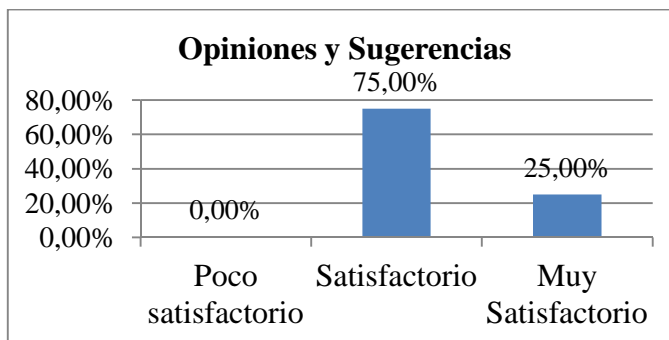
Pregunta N°: 9 /26 ¿El/la docente toma en cuenta las opiniones y sugerencias de los estudiantes?

Cuadro N. 26 Opiniones y Sugerencias.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	0	0
Satisfactorio	9	75
Muy Satisfactorio	3	25
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 24 Opiniones y Sugerencias.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

Tomar en cuenta las opiniones de los/las estudiantes facilita la comunicación y los procesos de aprendizaje. Así se tiene que, el 25% de docentes corresponde a la opción muy satisfactoria, que toman en cuenta la opinión del otro por diferente mientras que el 75% de docentes que se sitúan en la opción satisfactoria.

Se puede concluir que la mayor parte de docentes lo hacen de forma superficial limitando a la opinión de los los/las estudiantes, además el pleno desarrollo de una convivencia en el aula. Por ello es importante que el docente elabore ambientes basados en la actividad reflexiva, críticas, investigativa y democráticos de esta manera la educación contribuirá a la construcción de una nueva sociedad.

Proceso de Enseñanza Aprendizaje.

Existen varios factores que influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje uno de ellos es la participación activa de el/la docente en el desarrollo de , destrezas, conocimientos, actitudes diseñadas en la clase, cuya finalidad principal es lograr los aprendizajes duraderos y significativos que signifique un reto para los educandos, que tenga formas activas para el aprendizaje sin duda ayudará a saber la seriedad al desempeño docente y a la toma de decisiones, para fomentar su responsabilidad para cumplir con los requerimientos de la educación actual de calidad y calidez.

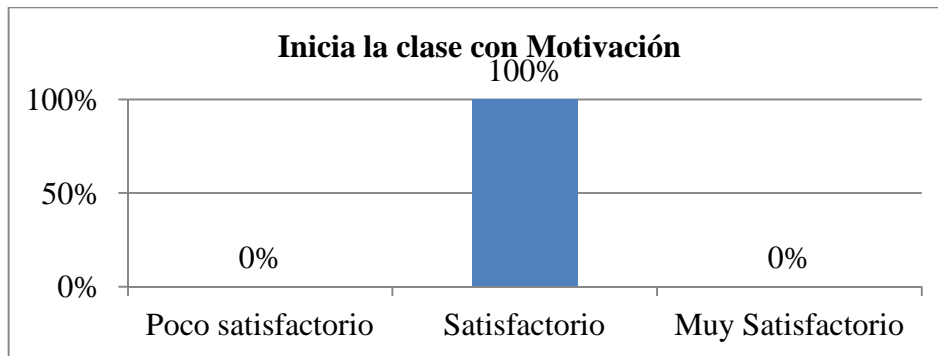
Pregunta N°: 10/26 ¿El/la docente inicia la clase con un momento de motivación a las/ y los estudiantes?

Cuadro N. 27 Inicia la clase con Motivación.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	0	0
Satisfactorio	12	100
Muy Satisfactorio	0	0
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 25 Inicia la clase con Motivación.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

La motivación en la etapa inicial de la clase es crear un ambiente agradable, acogedor, en la cual se potencializa al interés de las y los estudiantes por medio de varias actividades, que tiene por objeto garantizar un buen proceso de enseñanza aprendizaje. Se evidenció en el estudio que el 100% de docentes, satisfactoriamente inician los procesos de clase con motivación. Se puede interpretar que en su totalidad de docentes demuestran una actitud ligera en este ámbito por desconocimiento de técnicas activas de motivación por esta razón no favorecen en su totalidad en el proceso enseñanza aprendizaje por lo que es necesario de estrategias significativas que ayude al docente en su desempeño académico .

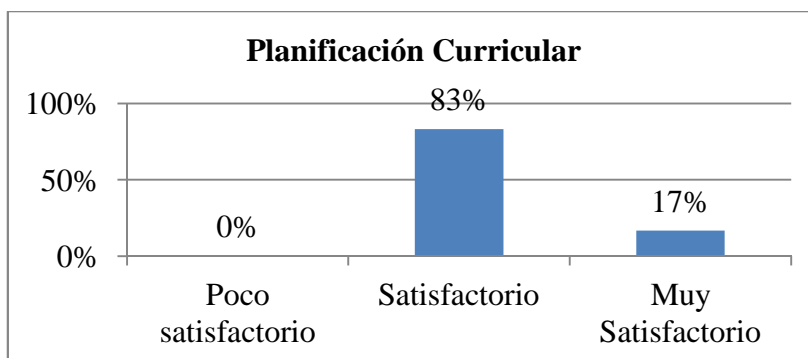
Pregunta N°: 11/26 ¿La clase se desprende de la planificación curricular?

Cuadro N. 28 Planificación Curricular.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	0	0
Satisfactorio	10	83
Muy Satisfactorio	2	17
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N.26 Planificación Curricular.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

La planificación es un proceso sistemático integral como de la utilización de los recursos disponibles para lograr los objetivos. Por esta razón se evidencio el 17% de docentes realizan muy satisfactoriamente; el 83% de docentes lo hacen satisfactoriamente.

Se puede interpretar que la mayor parte las/los docentes elaboran la planificación de clase sin tomar en cuenta la secuencia didáctica provocando la improvisación del tema y las actividades en la clase. Por esta razón es imprescindible diseñar talleres sobre la actualización y fortalecimiento curricular de educación vigente para mejorar el desempeño académico.

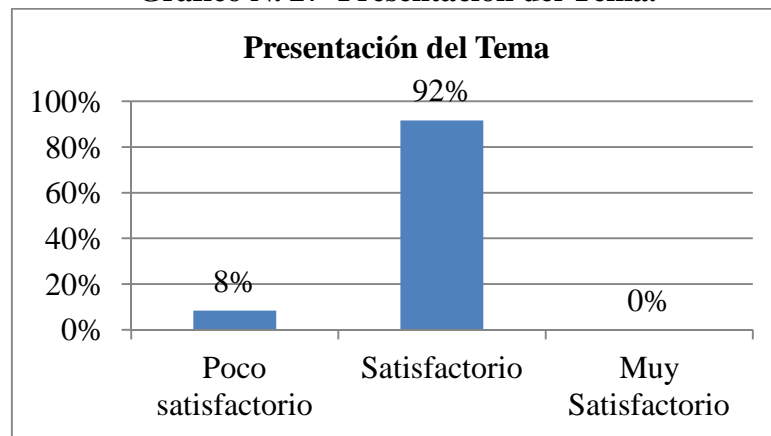
Pregunta N°: 12/26 ¿El/la docente presenta el tema de clase a sus estudiantes?

Cuadro N. 29 Presentación del Tema.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	1	8
Satisfactorio	11	92
Muy Satisfactorio	0	0
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 27 Presentación del Tema.



Elaborado por: Gloria Quinga
Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

El presentar el tema en la clase significa focalizar de lo que se va a enseñar motivar a la exploración de los conocimientos previos con relación al tema. Así se tiene el 8% de docentes si realizan poco satisfactorio, mientras que el 92% lo realizan de manera satisfactoria en conclusión se puede manifestar que en su gran mayoría presentan el tema a sus estudiantes satisfactoriamente.

Se interpretar que la mayor parte de docentes si presentan el tema al inicio de sus clase que demuestra anclaje cognitivo lo que producirá un aprendizaje significativo en los estudiantes a partir de los cuales potencialicen a los nuevos conocimientos que ayudará a mejorar el desempeño docente.

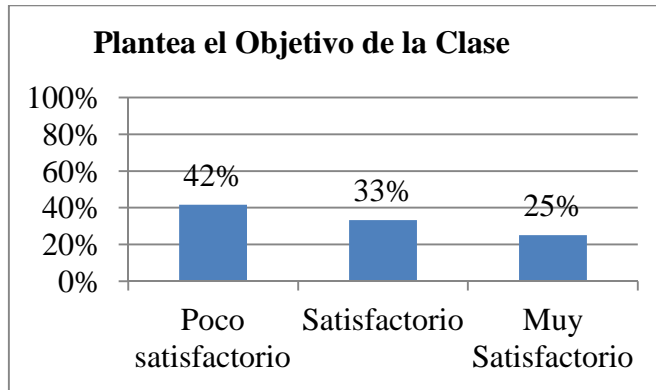
Pregunta N°: 13 /26 ¿El/la docente plantea el objetivo de la clase a los/las estudiantes?

Cuadro N. 30 Plantea el Objetivo de la Clase.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	5	42%
Satisfactorio	4	33%
Muy Satisfactorio	3	25%
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 28 Plantea el Objetivo de la Clase.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

Con relación al planteamiento del objetivo de la clase, se observó que, el 25% de docentes lo hacen muy satisfactoriamente, mientras que el 33% de docentes plantean el objetivo al inicio de la clase satisfactoriamente, no obstante que el 42% de docentes no realizan este proceso pedagógico, luego de realizar el análisis correspondiente se puede interpretar que los docentes necesitan implementar actividades de cómo socializar lo que se desea alcanzar en la clase favoreciendo al buen desempeño académico tanto de docentes como estudiantes .

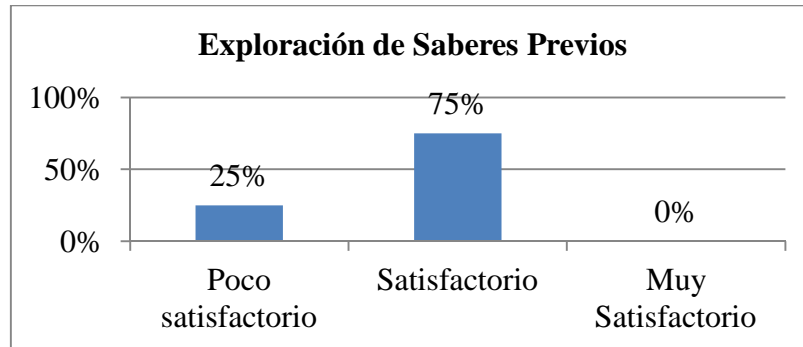
Pregunta N°: 14/26 ¿El/la docente explora los saberes previos de las/y los estudiantes?

Cuadro N. 31 Exploración de Saberes Previos.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	3	25
Satisfactorio	9	75
Muy Satisfactorio	0	0
Total del bloque	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 29 Exploración de Saberes Previos.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

Con referencia a la exploración de los saberes previos, se constituye un puente cognitivo con la nueva información, siendo que en el nivel muy satisfactorio, el 25% de docentes si exploran los saberes previos, no obstante el 75% de docentes llegan a la exploración de los saberes previos.

Se puede interpretar, que los docentes carecen de la actualización en conocimientos en habilidades, técnicas y estrategias que proporcione la exploración de saberes previos que conduce a la formación del nuevo conocimiento proceso enseñanza aprendizaje que por ende ayudará a elevar el desempeño académico de las y los estudiantes.

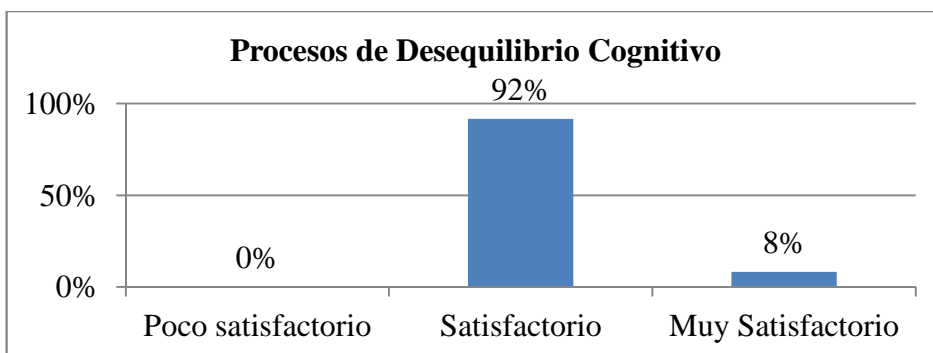
Pregunta N°: 15/26 ¿El/la docente genera procesos de desequilibrio cognitivo?

Cuadro N. 32 Procesos de Desequilibrio Cognitivo.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	0	0
Satisfactorio	11	92
Muy Satisfactorio	1	8
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 30 Procesos de Desequilibrio Cognitivo.



Elaborado por: Gloria Quinga
Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

El generar procesos de desequilibrio o conflictos cognitivos representa la construcción del aprendizaje en la que se modifican los esquemas de conocimiento de las/los estudiante en los procesos de enseñanza aprendizaje. Por esta razón se comprueba, en el estudio que el 8% de docentes afirman crear espacios para el proceso de desequilibrio cognitivo, de manera muy satisfactorio, mientras que el 92% de docentes lo hacen de forma satisfactoria.

Luego de realizar el análisis se puede interpretar que los/las docentes necesitan diseñar actividades que generen re-equilibración en las estructuras cognitivas en el aprendizaje mediante contenidos y habilidades intelectuales de lo que se va a enseñar en la clase con la ayuda de estos organizadores se motiva al construcción del conocimiento por el educando.

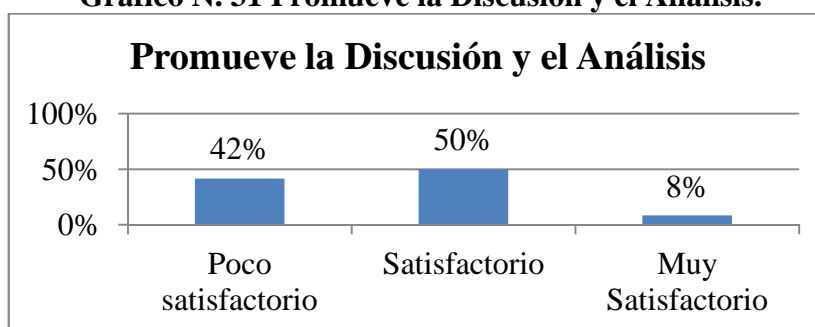
Pregunta N°: 16/26 ¿El/la docente promueve la discusión y el análisis del tema generando debates con el estudiante?

Cuadro N. 33 Promueve la Discusión y el Análisis.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	5	42
Satisfactorio	6	50
Muy Satisfactorio	1	8
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 31 Promueve la Discusión y el Análisis.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

El generar debates con las y los estudiantes en el momento de la clase permitirá resolver problemas relacionados al tema, construir argumentos desde varias perspectivas, en este sentido se logró, evidenciar en el estudio que el 8% de docentes lo promueven de manera muy satisfactoria, mientras, que el 42% de docentes lo generan poco satisfactorio la discusión, y el 50% lo hacen satisfactoriamente.

Luego de realizar el análisis correspondiente se puede interpretar que la gran mayoría de docentes necesitan implementar metodologías activas en el aprendizaje que inicien debates que a través de ellas promuevan la discusión de manera reflexiva y analítica de diferentes escenarios dejando que sea el/la estudiante quienes construyan su propio aprendizaje basados en elementos y estándares de razonamiento.

Pregunta N°: 17/26 ¿El/la docente promueve a los estudiantes ser constructores del conocimiento?

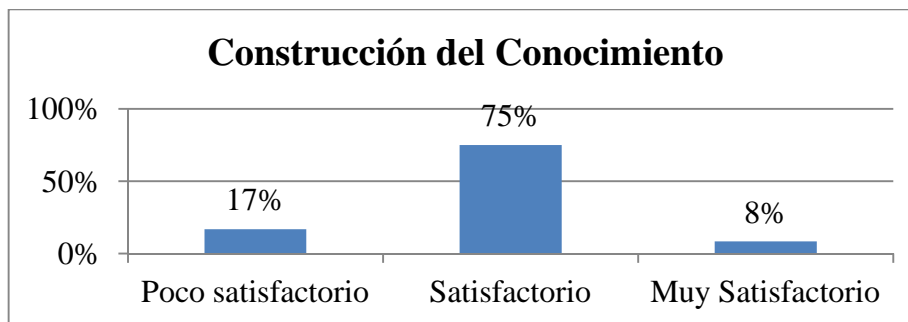
Cuadro N. 34 Construcción del Conocimiento.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	2	17
Satisfactorio	9	75
Muy Satisfactorio	1	8
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Gráfico N.32 Construcción del Conocimiento.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

Con respecto, a la construcción del conocimiento, se evidenció que el, 8% de docentes facilitan la construcción del conocimiento de forma muy satisfactoria, mientras que el 17% de docentes no son facilitadores de la construcción del conocimiento de las/los estudiantes que ha influenciado que el rendimiento académico de los estudiantes no predomine, mientras que el 75% de docentes lo hacen de manera satisfactoria.

Se concluye que los docentes necesitan reforzar ambientes apropiados al nivel del desarrollo del educando que respondan a los intereses de los estándares de calidad del aprendizaje.

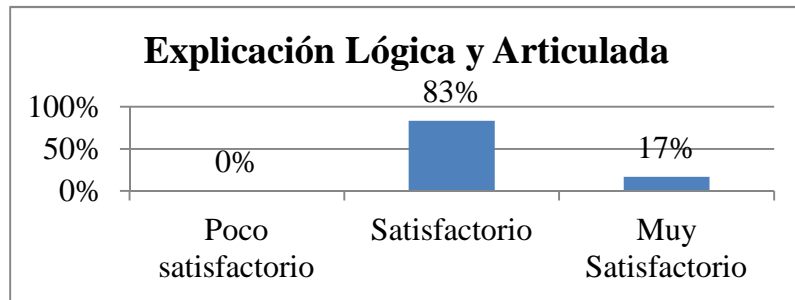
Pregunta N°: 18/26 ¿El/la docente explica el temas con claridad siguiendo secuencia lógica y articulada?

Cuadro N. 35 Explicación Lógica y Articulada.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	0	0%
Satisfactorio	10	83
Muy Satisfactorio	2	17
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 33 Explicación Lógica y Articulada.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

Con referencia a que el docente explica el tema siguiendo secuencia lógica que son actividades que evidencian la utilización de un lenguaje adecuado a las características de los/las estudiante, por esta razón el 17% de docentes corresponde a muy satisfactorio, a diferencia que el 83% de docentes realizan la explicación satisfactoriamente.

Se puede interpretar que los docentes predisponen de estrategias activas por lo tanto ocupan el rol de mediador en el momento de la comprensión del conocimiento que conlleva al desarrollo de aprendizaje significativo de las/los estudiantes del centro educativo.

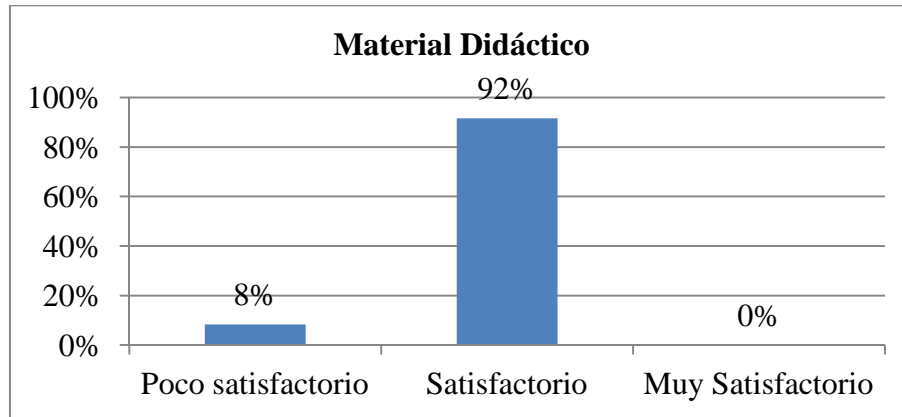
Pregunta N: 19/26 ¿El/la docente utiliza el material didáctico apropiado al tema de clase?

Cuadro N. 36 Uso de Material Didáctico.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	1	8
Satisfactorio	11	92
Muy Satisfactorio	0	0
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 34 Uso de Material Didáctico.



Elaborado por: Gloria Quinga
Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

La habilidad del docente en utilizar el material adecuado facilitará el desarrollo del tema de clase por esta razón, el 8% de docentes utilizan el material adecuado de manera poco satisfactoria, mientras que el 92% de docentes lo utilizan de manera satisfactoria; por lo tanto se puede interpretar que existe la necesidad de concientizar, que el material educativo ayuda a enriquecer el clima emocional, motiva y sugestiona a la atención por parte del estudiante que por ende alcanzará su mejor desempeño académico.

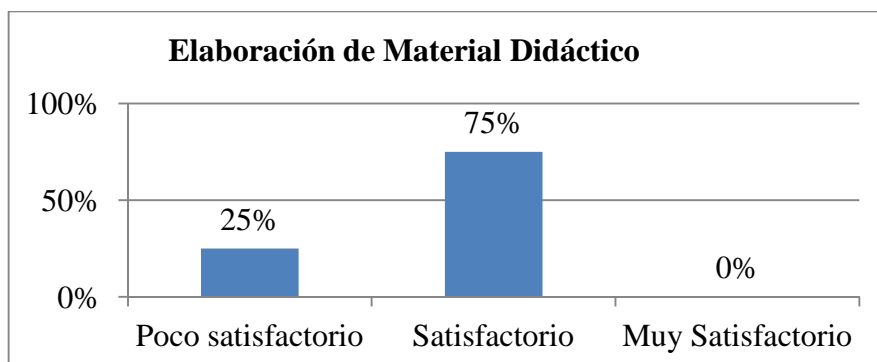
Nº: 20 / 26 ¿El material didáctico es elaborado con creatividad y originalidad?

Cuadro N. 37 Elaboración de Material Didáctico.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	3	17
Satisfactorio	9	66
Muy Satisfactorio	0	17
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga.

Gráfico N. 35 Elaboración de Material Didáctico.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

El material didáctico favorecerá notablemente el proceso de la clase ya que predispone a los/las estudiantes a la construcción del nuevo conocimiento por tal razón el/la docente debe ser muy creativo, se evidencia que, el 25% de docentes elaboran el material didáctico con creatividad, se ubican en la opción poco satisfactorio, mientras que el 75% de docentes de manera satisfactoria.

Se puede interpretar que los docentes no llegan a la opción muy satisfactoria y se ve la necesidad de diseñar técnicas como estrategias del material didáctico que sirva de motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje y se considere como estrategia de la evaluación a fin de lograr un mejor desempeño docente

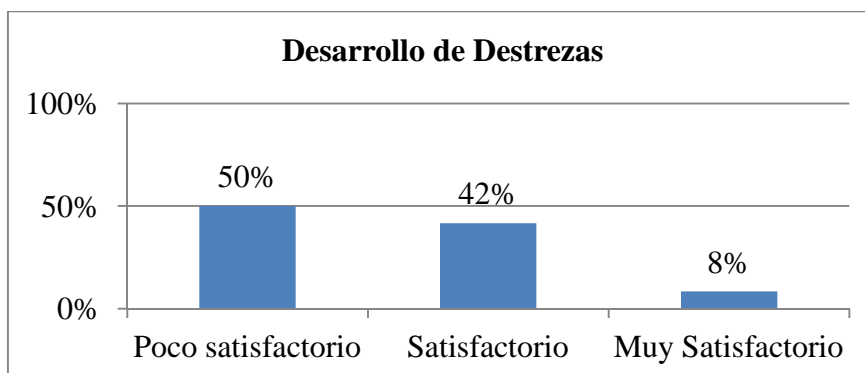
Pregunta N°: 21 / 26¿Estimula al desarrollo de destrezas u operaciones intelectuales?

Cuadro N. 38 Desarrollo de Destrezas.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	6	50
Satisfactorio	5	42
Muy Satisfactorio	1	8
TOTAL	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 36 Desarrollo de Destrezas.



Elaborado por: Gloria Quinga
Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

El desarrollo de destrezas cognitivas u operaciones intelectuales requiere de mucha ejercitación del docente y se convierte en uno de los puntos centrales de la docencia, puesto que debe favorecer a la adquisición, construcción y transferencia del conocimiento, se evidencian que, los 8% docentes lo realizan muy satisfactoriamente, mientras que 25 % corresponde a muy satisfactorio. No obstante el 58% de docentes lo realizan de forma satisfactoria.

Se puede interpretar que es un mínimo de docentes que aplican destrezas cognitivas u operaciones en la clase por lo que se va necesidad que el docente se convierta en un motivador en esta área del aprendizaje para que el/la estudiante desarrolle al pensamiento crítico.

Aspecto a Evaluarse.

En este aspecto, se evidenciará el logro de los objetivos planteados en la planificación de la clase permitiendo evaluar el proceso de meta cognición, que utilizó el/la docente para alcanzar los nuevos aprendizajes de las y los estudiantes del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren.

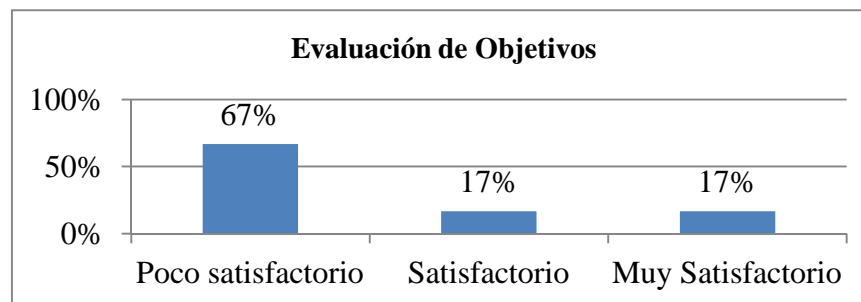
Pregunta N°: 22 / 26 ¿El/la docente evalúa si ha cumplido los objetivos previstos de la clase?

Cuadro N. 39 Evaluación de Objetivos.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	8	66
Satisfactorio	2	17
Muy Satisfactorio	2	17
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 37 Evaluación de Objetivos.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

En relación si se cumple los objetivos previstos en la clase se considera que el 17% corresponde a la opción muy satisfactoria, mientras que el 17% se ubican en la opción satisfactoria, no obstante el 67% de docentes en la opción poco satisfactoria. Se puede interpretar que los/las docentes necesitan urgentemente elaborar actividades para verificar diariamente si en el proceso enseñanza aprendizaje se cumple sus objetivos como en desarrollar las destrezas en el tema planificado este tipo de evaluación aportará para su buen desempeño docente.

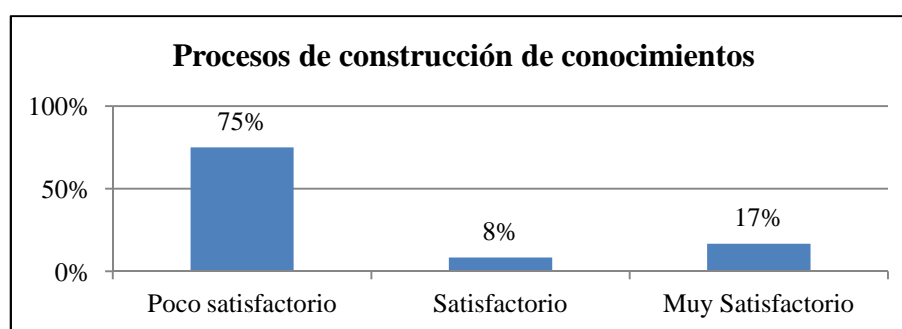
Pregunta N: 23 / 26¿El /la docente evalúa los procesos de construcción del conocimiento del tema?

Cuadro N. 40 Procesos de construcción de conocimientos.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	9	75
Satisfactorio	1	8
Muy Satisfactorio	2	17
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 38 Procesos de construcción de conocimientos.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

Evaluar los procesos de construcción del conocimiento conlleva a la correcta aplicación de la metodología basados en que el/la estudiante construya su conocimiento nuevo que le sea útil es vida diaria. Por lo que se evidencia que el 8% corresponde a la opción muy satisfactoria, mientras el 17% se ubican en la opción satisfactoria; 75% de docentes en la opción poco satisfactoria.

Se puede interpretar que los docentes necesitan diseñar actividades, instrumentos como en organizadores conceptuales, monitoreo del pensamiento personal y acorde a las necesidades, con este tipo de evaluación el/la docente contará con evidencias tangibles en el proceso de enseñanza aprendizaje.

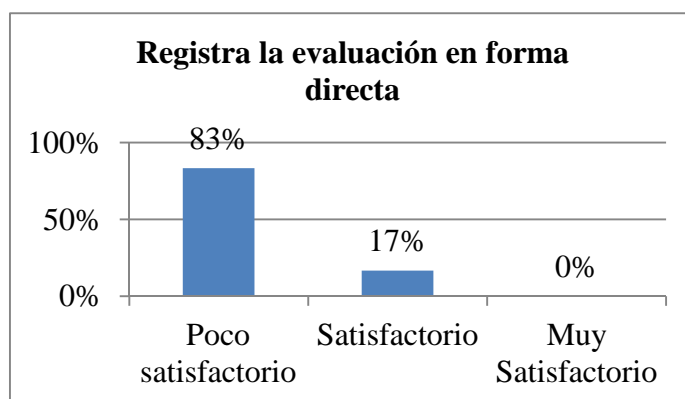
Pregunta N: 24 / 26 ¿La evaluación es registrada en forma directa a través de un instrumento?

Cuadro N. 41 Registra la evaluación en forma directa

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	10	83
Satisfactorio	2	17
Muy Satisfactorio	0	0
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 39 Registra la evaluación en forma directa.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

Los instrumentos de evaluación pueden resultar de mayor utilidad para los docentes siendo, como un elemento crucial de la educación. Por esta razón se evidencia que en los docentes no predomina la opción muy satisfactoria; el 17% se ubican en la opción satisfactoria, y el 75% de docentes en la opción poco satisfactoria.

Se puede afirmar que los docentes necesitan continuamente desarrollar metodologías, técnicas y procesos relacionados con la evaluación para y mejorar su desempeño docente.

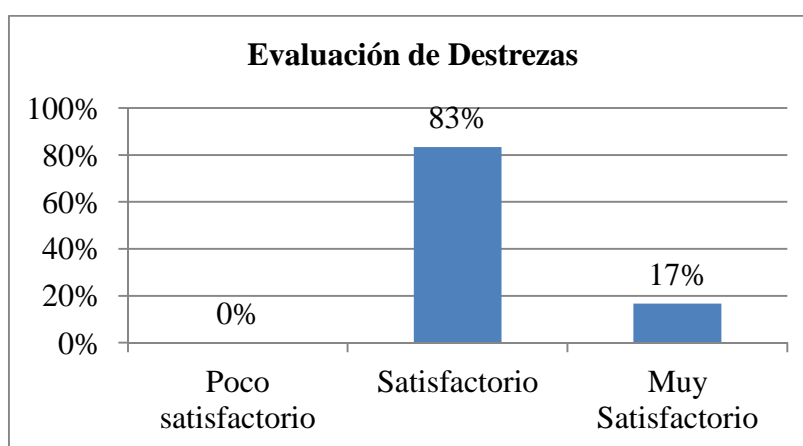
Pregunta N°: 25 / 26 ¿El profesor promueve la evaluación de las destrezas con criterio de desempeño?

Cuadro N. 42 Evaluación de Destrezas

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	0	0
Satisfactorio	10	83
Muy Satisfactorio	2	17
TOTAL	12	100

Elaborado
por: Gloria Quinga

Gráfico N. 40 Evaluación de Destrezas.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

Promover la evaluación de destrezas con criterio de desempeño permite al maestro darse cuenta de los logros del aprendizaje. El 17% de docentes se ubican en la opción muy satisfactoria, y el 91% de docentes en la opción satisfactoria.

Se puede interpretar que los docentes si promueven de manera oportuna la evaluación con los procesos de lo que sabe hacer el estudiante en el desarrollo de un nuevo conocimiento cimentando la evaluación acorde currículo actual que al mismo tiempo conlleva al cumplimiento de los estándares de calidad educativa.

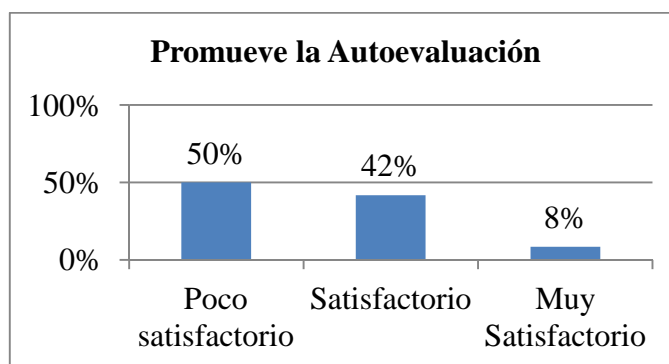
Pregunta N°: 26 / 26 ¿En el desarrollo de la clase se promueve la autoevaluación por la o el estudiante?

Cuadro N. 43 Promueve la Autoevaluación.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfactorio	6	50
Satisfactorio	5	42
Muy Satisfactorio	1	8
Total	12	100

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 41 Promueve la Autoevaluación.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

Análisis e interpretación.

El promover la autoevaluación es esencial para el proceso enseñanza aprendizaje en este tipo de evaluación permitirá al docente conocer como aprende, como piensa es decir que se estimula el autoanálisis del estudiante. En este sentido se evidenció en el estudio que el 8% lo hacen muy satisfactoriamente, mientras que el 8% de docentes promueven la autoevaluación de manera muy satisfactoria, a diferencia que el 42% lo hace satisfactoriamente y el 50% de docentes se ubican en la opción poco satisfactoria.

Se puede interpretar que el mayor número de docente aún no permite actividades de autoanálisis por parte del estudiante por lo se requiere que el docente cree instrumentos para la participación activa en el proceso de evaluación que fortalecerá su buen desempeño académico.

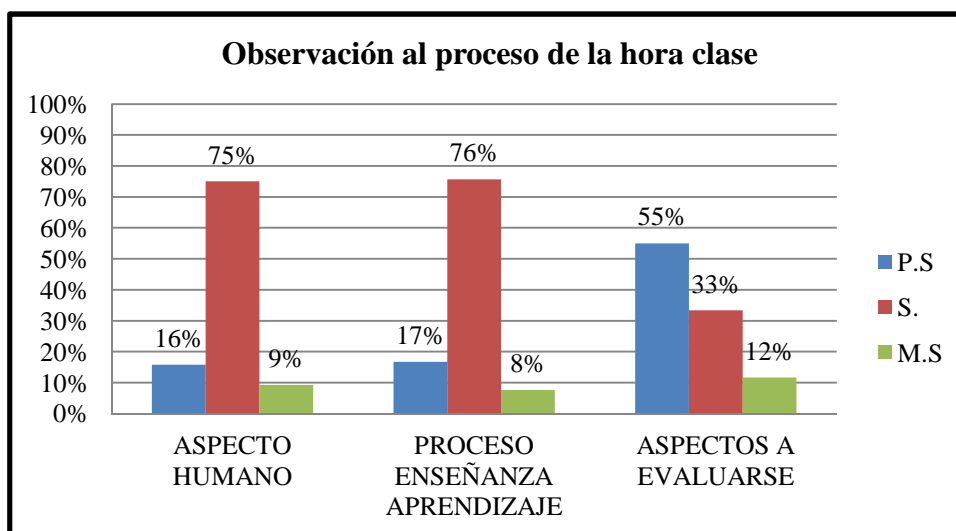
Resumen de la Ficha de Observación al proceso de clase en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren.

Cuadro N. 44 Resumen de la Ficha de Observación al proceso de la hora clase.

DESEMPEÑO PROFESIONAL	PORCENTAJES		
	P.S	S.	M.S
Desempeño Profesional.			
Aspecto Humano.	16	75	9
Proceso Enseñanza Aprendizaje.	17	76	8
Aspectos a Evaluarse.	55	33	12

Elaborado por: Gloria Quinga

Gráfico N. 42 Observación al proceso de la hora clase.



Elaborado por: Gloria Quinga

Fuente: Docentes

De los datos obtenidos de la observación del proceso de clase a los docentes del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren, se puede evidenciar algunas deducciones que nos permite entender la situación actual de la evaluación docente.

En el ámbito del aspecto humano se puede indicar que el 75% de los docentes que representa la mayor parte de la institución demuestran desempeñarse de manera satisfactoria, y el 9% los docentes que significa un número reducido

cumplen con los de forma muy satisfactoria, de tal manera se puede señalar que este aspecto puede convertirse en una fortaleza buen desempeño docente de la institución educativa.

En relación al aspecto del proceso enseñanza aprendizaje se demuestra que el 76% de docentes generan proceso enseñanza aprendizaje de modo satisfactoria, mientras el 17% de docentes de forma poco satisfactoria que representa a un número significativo, demostrando que en esta etapa de evaluación la falta de compromiso de asumir con responsabilidad limitando su práctica educativa.

Por último en el aspecto de la evaluación de la clase se evidencia que el 55% de los docentes que significa la mayor parte de encuestados desconocen estrategias para la evaluación cognitiva ubicándose en la opción poco satisfactoria mientras que el 12% de docentes lo hacen de manera muy satisfactoria que representa a un grupo reducido de docentes, con esto se puede evidenciar que existe falencias en el proceso de evaluación por parte el docente.

Ante estas conjeturas se puede interpretar que existe ausencia de la práctica de varios factores en el proceso enseñanza aprendizaje que incide de manera desfavorable en su desempeño, motivo por lo que es ineludible crear espacio de concientización, para crear oportunidades de aprendizaje de fortalecimiento al desempeño.

4.3 Verificación de la Hipótesis

El estadígrafo de significación que se va a utilizar es el Chi cuadrado o Ji cuadrado que nos permite obtener información con la que aceptamos o rechazamos la hipótesis nula

4.3.1 Combinación de Frecuencias

Para establecer la correspondencia de las variables se eligió seis preguntas de las

encuestas, tres por cada variable de estudio, lo que permitió efectuar el proceso de combinación.

Pregunta 1

¿El/la docente se autoevalúa para mejorar su desempeño académico en el aula?

Pregunta 3

¿El/la docente propone soluciones justas y media asertivamente los conflictos entre estudiantes?

Pregunta 4

¿El/la docente tiene habilidad y destrezas para organizar la planificación en forma clara, lógica según el contexto educativo?

Se eligió estas tres preguntas por cuanto hace referencia a la variable independiente de estudio “Evaluación Docente”.

Pregunta 6

¿El/la docente practica metodologías activas de acuerdo a la realidad de los estudiantes?

Pregunta 7

¿El/la docente posee conocimientos actuales en orientaciones pedagógicas?

Pregunta 9

¿El/la docente promueve el desarrollo de procesos de desequilibrio cognitivo en el aprendizaje?

Se eligió estas tres preguntas por cuanto hace referencia a la variable dependiente de estudio “Desempeño académico”.

TEMA: “Evaluación docente y su incidencia en el desempeño académico en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren, de la parroquia Amaguaña, cantón Quito, provincia Pichincha”

4.3.2 Planteamiento de la Hipótesis

Ho: Evaluación docente no incide en el desempeño académico en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren, de la parroquia Amaguaña, cantón Quito, provincia Pichincha.

H1: Evaluación docente incide en el desempeño académico en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren, de la parroquia Amaguaña, cantón Quito, provincia Pichincha.

4.3.3 Selección del nivel de significación

Se utilizará el nivel $\alpha = 0,05$

4.3.4 Descripción de la Población

Se trabajará con toda la muestra que son 12 docentes del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren a quienes se les aplicó una encuesta sobre la actividad que contiene dos categorías.

4.3.5 Especificación del Estadístico

De acuerdo a la tabla de contingencia 6 x 2 utilizaremos la fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum (O-E)^2}{E} \quad \text{donde:}$$

X^2 = Chi o Ji cuadrado

Σ = Sumatoria.

O = Frecuencias Observadas.

E = Frecuencias Esperadas

4.3.6 Especificación de las regiones de aceptación y rechazo

Para decidir sobre estas regiones primeramente determinamos los grados de libertad conociendo que el cuadro está formado por 6 filas y 2 columnas.

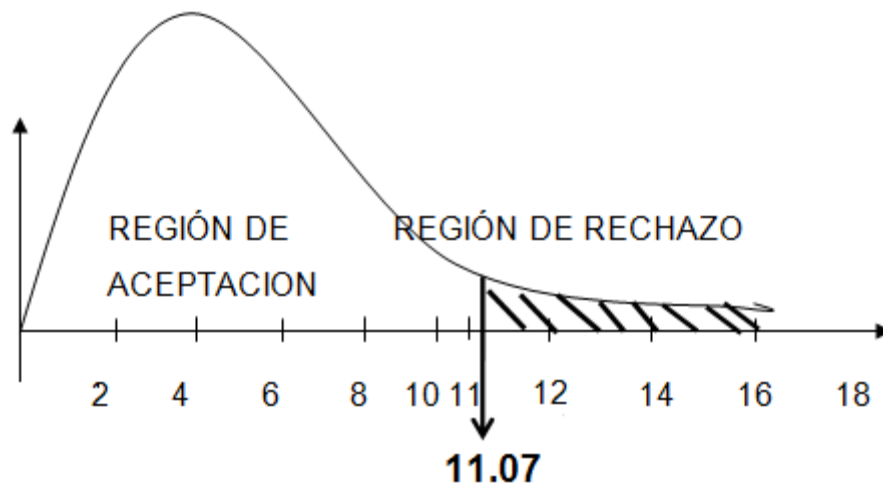
$$gl = (f-1).(c-1)$$

$$gl = (6-1).(2-1)$$

$$gl = (5) (1) = 5$$

Entonces con 5grados de libertad (gl) y un nivel alfa 0.05 tenemos en la tabla del chi cuadrado (X^2) el valor 11.07 por consiguiente se aceptará la hipótesis nula para todo valor de ji cuadrado que se encuentre hasta el valor 11.07 y se rechazará la hipótesis nula cuando los valores calculados son mayores a 11.07

La representación gráfica sería:



4.3.7 Recolección de datos y cálculo de los estadísticos

Cuadro N° 45 Frecuencias Observadas

PREGUNTAS	Categorías		Sub Total
	SI	NO	
1.- ¿El/la docente se autoevalúa para mejorar su desempeño académico en el aula?	10	2	12
3.- ¿El/la docente propone soluciones justas y media asertivamente los conflictos entre estudiantes?	4	8	12
4.- ¿El/la docente tiene habilidad y destrezas para organizar la planificación en forma clara, lógica según el contexto educativo?	5	7	12
6.- ¿El/la docente practica metodologías activas de acuerdo a la realidad de los estudiantes?	4	8	12
7.- ¿El/la docente posee conocimientos actuales en orientaciones pedagógicas?	9	3	12
9.- ¿El/la docente promueve el desarrollo de procesos de desequilibrio cognitivo en el aprendizaje?	3	9	12
SUBTOTAL	35	37	72

Elaborado por: Gloria Quinga

Cuadro N° 46: Frecuencias Esperadas

PREGUNTAS	Categorías		Sub Total
	SI	NO	
1.- ¿E/la docente se autoevalúa para mejorar su desempeño académico en el aula?	5.83	6.17	12
3.- ¿El/la docente propone soluciones justas y media asertivamente los conflictos entre estudiantes?	5.83	6.17	12
4.- ¿El/la docente tiene habilidad y destrezas para organizar la planificación en forma clara, lógica según el contexto educativo?	5.83	6.17	12
6.- ¿El/la docente practica metodologías activas de acuerdo a la realidad de los estudiantes?	5.83	6.17	12
7.-¿El/la docente posee conocimientos actuales en orientaciones pedagógicas?	5.83	6.17	12
9.- ¿El/la docente promueve el desarrollo de procesos de desequilibrio cognitivo en el aprendizaje?	5.83	6.17	12
SUBTOTAL	35	37	72

Elaborado por: Gloria Quinga

Cuadro N. 47: Calculo del Ji-Cuadrado

O	E	O – E	(O – E)²	(O – E)²/E
10	5.83	4.17	17.3889	2.9826
2	6.17	-4.17	17.3889	2.8182
4	5.83	-1.83	3.3489	0.5744
8	6.17	1.83	3.3489	0.5427
5	5.83	-0.83	0.6889	0.1181
7	6.17	0.83	0.6889	0.1116
4	5.83	-1.83	3.3489	0.5744
8	6.17	1.83	3.3489	0.5427
9	5.83	3.17	10.0489	1.7236
3	6.17	-3.17	10.0489	1.6286
3	5.83	-2.83	8.0089	1.3737
9	6.17	2.83	8.0089	1.2981
72	72			14.2887

Elaborado por: Gloria Quinga

4.3.8 Decisión Final

Para 5 grados de libertad a un nivel alfa 0.05 se obtiene en la tabla 11.07 y como el valor del ji-cuadrado calculado es **14.2887** se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que dice que: **“Evaluación docente incide en el desempeño académico en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren, de la parroquia Amaguaña, cantón Quito, provincia Pichincha”**.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1 Conclusiones

La mayoría de docentes no cuentan con estrategias motivadoras de evaluación a su desempeño, que obstaculiza los criterios de reflexión de la tarea pedagógica, sobre todo en los logros y limitaciones en la comprensión de la cultura profesional debido a que los docentes están esquematizado a una labor educativa rutinaria sin la responsabilidad en la rendición de cuentas al sistema educativo.

No se planifica acciones de evaluación en el ámbito de competencias académicas como el mejoramiento de capacidades cognitivas en procesos de inducir al análisis habilidades, actualización académica, características personales, actitud responsabilidad, que ha conllevado a una educación repetitiva y a una actitud conformista de los/las docente

Se ha demostrado que la mayoría de las/los docentes en su práctica hacen uso de la metodología tradicional, privando al estudiante sea quien construya su aprendizaje en muchas de las ocasiones los docentes atribuyen su práctica a los años de experiencia o de lo que conocen, que no favorecen al desarrollo de la meta cognición.

Hay desconocimiento de fundamentos del modelo pedagógico y metodológico en el proceso del desarrollo de la clase que incide coartando en el desempeño académico como en el manejo de los resultados y logros de mejoramiento.

No existe un plan de acción de evaluación al desempeño docente del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren consecuentemente no se ha logrado su

desempeño como estrategia de perfeccionamiento de la práctica docente que favorezca al aprendizaje.

5.2. Recomendaciones

Implementar procesos pedagógicos, participativos, de concientización y comprometimiento en el desempeño eficiente, que permita familiarizarse con los parámetros de evaluación fortaleciendo la cultura profesional.

Sistematizar con la autoridad normativas para la excelencia profesional y se inicie con la estructuración de una comisión evaluadora, con fundamentos de políticas institucionales, para que el proceso se ejecute de manera periódica al menos dos veces al año lectivo con los resultados favorezca a tomar correctivos, necesarios, en la formación docente.

Organizar círculos de empoderamiento en fundamentos pedagógicos para fortalecer los procesos de enseñanza aprendizaje que promueva el desarrollo de habilidades y capacidades profesionales que orienten la a afianzar el perfil profesional

Desarrollar planes operativos institucionales para que se ejecute al interior del establecimiento que serán mecanismos sistemáticos para promover la implementación de los estándares de calidad determinados por el Ministerio de Educación a partir del nuevo modelo de gestión pedagógica en las instituciones educativas a la gestión docente.

Implementar un plan de acción de evaluación y seguimiento al desempeño docente que asuma funcionalidad en el desenvolvimiento docente que sea tomado como instrumento de integración que propenda mejorar el desempeño académico de los/las docente y el cambio de actitud para la autovaloración que conduzca al fortalecimiento de un profesional ideal que enriquecerá notablemente el rendimiento académico de los/las estudiantes como el nivel de

reconocimiento de la educación calidad del Centro de Educación Básica Dr.
Luis Eguiguren.

CAPÍTULO 6

PROPUESTA

TEMA

Implementación de un Plan de Acción de Evaluación, y Seguimiento al Desempeño Docentes, en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren ubicada en la Parroquia de Amaguaña, Cantón Quito, Provincia Pichincha.

6.1. Datos informativos.

Institución ejecutora: Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren.

Localización geográfica: Parroquia de Amaguaña-Cantón Quito

Teléfono: 2878903

Participantes / beneficiarios: Docentes en el Centro de Educación Básica.

Equipo responsable: Directora, Consejo Ejecutivo.

Sostenimiento: Fiscal

Duración del proyecto: 6 meses.

Fecha estimada de inicio: Febrero del 2013

Fecha estimada de culminación: Julio del 2013

Naturaleza del proyecto: Educativo

6.2 Antecedentes de la Propuesta

Ante los indiscutibles cambios que demandan la calidad educativa y los hallazgos encontrados en el desempeño docente tales como la elaboración de currículos sin considerar las características del contexto, clase tradicional, limitada valoración de actitud, habilidades, conocimientos, la falta de creatividad para generar estrategias

metodológicas, así como el deterioro de la práctica de valores de los docentes en la labor educativa que ha debilitado el desempeño docente.

Las estrategias planteadas actualmente de evaluar al docente con el fin mejorar el desempeño han ayudado gradualmente a reflexionar sobre prácticas educativas pero es indispensable crear fundamentos para un cambio integral de actitud para generar procesos educativos de calidad de tal manera que se promueva una cultura evaluativa del desempeño profesional.

Con el propósito de mejora y elevar con la gestión profesional en los procesos de aula y su conexión horizontal con el éxito del mismo, se ha visto la necesidad de implementar un plan de acción de evaluación y seguimiento que va propender cambios de actitud que ayuden a desarrollar procesos de formación profesional que plasme como resultado la cultura evaluación y seguimiento del docente de forma comprometida y óptima.

La implementación del plan de acción de evaluación, seguimiento docente se cristalizara en los resultados y logros académicos académico por medio de ella se evidenciará una real evaluación del desempeño docente a la vez que será de útil en la práctica diaria y se constituirá como política de acción para el mejoramiento profesional del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren aportando a la calidad profesional e institucional.

6.3 Justificación.

Con esta propuesta se prende fundamentalmente, implementar un plan de evaluación y seguimiento del desempeño docente en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren como un sistema adecuado que permita analizar las capacidades profesionales como también determinar fortalezas y debilidades con estos aspectos. Se moldeará una evaluación, proyectada al óptimo desempeño docente y con miras de mejorar su práctica en el proceso de aprendizaje.

Con la expectativa de contribuir a este proceso de evaluación y seguimiento del

desempeño se espera que los docentes, generen juicios para mejorar la calidad de la gestión pedagógicas en las que se desenvuelven en relación a los logros y resultados alcanzados apoyar a la actualización pedagógica y predisponer y enriquecer su formación profesional, al trabajo proactivo, toma de decisiones de mejora, desarrollar estrategias de autoconocimiento y autoevaluación profesional en la medida que se atiende a estas exigencias en el proceso de aprendizaje se cristalizará los objetivos educativos que demanda la sociedad.

Por otra parte contribuir el empoderamiento de estrategias pedagógicas innovadoras las metodologías activas la vocación profesional inducirá a una cultura de evaluación y seguimiento, precisamente la evaluación, una de las herramientas fundamentales a la vez que conjugue hábitos de rendición social de cuentas convirtiendo a maestras y maestros en verdaderos agentes y actores sociales con semblantes de actitud de cambio que garantizará el éxito rendimiento escolar de los y las estudiantes del centro educativo.

Por ello como autora de la presente propuesta considero que se justifica implementación de un plan de acción de Evaluación y Seguimiento del Docente, en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren porque a más de su beneficio serán ejes rectores de las concepciones, actitudes de mejora en los procesos metodológicos y pedagógicos planteados en proyecto educativo institucional ejecutado en el sistema educativo por el Ministerio de Educación como mecanismo de la rendición de cuentas y con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación.

6.4 Objetivos

General.

Implementar un plan de acción de Evaluación, y Seguimiento mediante metodologías activas para lograr los estándares de calidad en el desempeño docente en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren.

Específicos

- Socializar círculos pedagógicos mediante experiencias vivenciales la importancia del proceso de evaluación y seguimiento a implementarse en el centro de educación básica Dr. Luis Eguiguren
- Planificar juicios valorativos para la implementación de procesos de evaluación y seguimiento, para que sea tomadas como parte del desempeño académico que favorezcan a la eficiencia profesional.
- Ejecutar sistemas de seguimiento al desarrollo de procesos de evaluación en la gestión de aprendizaje para garantizar su efectividad en práctica pedagógica

6.5 Análisis de factibilidad

La autoridad del Centro de Educación básica Dr. Luis Eguiguren consciente de las exigencias actuales del mejoramiento profesional, como el protagonismo del docente en el proceso de transformación y aspiraciones de la institución educativa; se compromete a brindar apoyo íntegro y necesario para la ejecución de la propuesta que conllevará a prácticas eficiente en la gestión pedagógica.

Además es importante reconocer que la institución dispone de una infraestructura adecuada como para desarrollar las actividades planificadas en la propuesta, así también como institución educativa cuenta con instancia participativa de la comunidad educativa y de orientación académica que conforman la comisión del Consejo Ejecutivo constituido por profesionales, quienes se encargan de la planificación y ejecución de actividades pedagógicas y están dispuestos de brindar apoyo integral en las distintas fases del proceso.

Así como también se cuenta con la documentación necesaria para la fundamentación teórica y práctica sobre contenidos del proceso de evaluación al desempeño docente.

Por otro lado la propuesta se fundamenta en la Ley Orgánica de Educación

Intercultural en cuanto al Art. 11 obligaciones del docente “ser evaluados integra y permanente de acuerdo a la constitución de la república, la ley y sus reglamentos” Literal g (p. 5)

6.6 Fundamentación

La presente propuesta se sustenta fundamentalmente en el accionar del desarrollo del desempeño profesional, el protagonismo eficiente en el en ámbitos escolar institucional y los procesos en cada hora clase, el material didáctico, las técnicas o procedimientos, los hábitos intelectuales que servirán para instaurar criterios a nivel interno de la institución que se convierta en políticas educativas que faciliten la vocación de mejoramiento del desempeño profesional, de calidad y calidez con evaluaciones permanentes como lo establece la ley orgánica de educación intercultural de educación.

En este sentido la evaluación al docente es promovida como parte esencial para mejorar y avanzar en capacidades profesionales, Según DI Cuado Verónica en su obra educación para la evaluación inicial señala que “ La evaluación que tuvo una carga calificadora y sancionadora y controlada hoy comienza a ser entendida para los docentes como un instrumento de apoyo a sus decisiones sobre el proceso enseñanza aprendizaje y una herramienta de indagación, comprensión y mejora acerca de qué sabe y como lo hace” (p. 7)

Desde esta perspectiva la evaluación se ha implantado como una política de mejoramiento de la calidad de la educación con el mismo objetivo del sistema de evaluación y rendición de cuentas de forma periódica ejecutado a través de Ministerio de Educación como procesos de evaluación externa (actores de la institución educativa) y evaluación interna (no pertenecen a la institución educativa) con procesos e instrumentos de evaluación cualitativa y cuantitativa.

Por otra parte es importante contextualizar la funcionalidad del desempeño

docente en la práctica del proceso de pedagógicos y relaciones personales en la institución con la finalidad de proporcionar un grado de madurez y preparación suficiente en ciclos formativos.

Otro aspecto necesario para el mejoramiento profesional es la autoevaluación docente que sitúa al profesor en un marco de reflexión y exigencia de mejora, su interacción las emociones vividas, al aplicar su capacidad indagadora de la toma de decisiones de mejora para sí, el estilo de enseñanza desarrollando la cultura de autoconocimiento profesional.

En este contexto la autoevaluación docente es la modalidad evaluadora más pertinente para afianzar el propio conocimiento, el avance personal, dominio de metodologías lo más importante la reflexión a la comprensión integral de la tarea docente-evaluadora.

Según Quintero Manuel (2000) en su obra evaluación de proyectos educativos define por “Seguimiento la observación, registros y sistematización de la ejecución de todas las actividades, metas, estrategias, para la eficacia educativa. Zerilli (1992) citada en el libro La supervisión educativa un reto para la calidad define como al seguimiento como un “Componente básico y fundamental en el proceso de dirección, de forma que su esencia sea la valoración y su acción en la toma de decisiones consensadas” (p. 17).

En relación a esta estrategia de seguimiento docente la propuesta se considera como un elemento fundamental de la evaluación, es permanente se alimenta de continuo intercambio de ideas con la finalidad de mejorar constantemente el desempeño docente es tomado como un elemento básico para adecuar y realimentar la gestión pedagógicas, procesos y el cumplimiento de los mismos para lograr la eficiencia docente.

El instrumento que será de ayuda para la aplicación del Seguimiento al desempeño docente es la observación de una clase hora la cual permite realizar el

diagnóstico sobre las prácticas educativas detectando fortalezas para potenciarlos y debilidades para diseñar el plan de seguimiento.

Según CASTILLO Santiago, (2008), en su obra Formación Profesional considera al desempeño docente como “El conjunto de de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que preparan para el ejercicio de una profesión” (p. 270)

En este contexto la presente propuesta parte de lineamientos determinados en la Constitución Registro Oficial, de la carrera educativa, Capítulo 1 Art. 260, definición. Es la carrera profesional que ampara el ejercicio docente, considera su desempeño, profesionalización y actualización valida sus méritos potencia el acceso de este a nuevas funciones a través de mecanismos de promoción y estímulo” (p. 38)

En consecuencia la evaluación docente y seguimiento es todo lo que hace el docente consumada en la gestión educativa y desarrollo profesional, personal adecuando incluso sus destrezas, habilidades en procesos de planificación, elaboración de material didáctico, desarrollo de destrezas con criterio de desempeño, mediador del proceso de hora clase, elaboración de instrumentos de evaluación, englobando toda la gestión pedagógica y como protagonista de la cultura de perfeccionamiento docente.

Desde este enfoque la presente propuesta procura desarrollar ambientes que permita observar y analizar el grado de cumplimiento en el proceso de evaluación con experiencias vivenciales, con propuestas innovadoras pedagógicas que sean potencializadas a la calidad en el proceso enseñanza aprendizaje consecuentemente en el desempeño docente y siendo parte de esta fortaleza se convierta en políticas del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren.

Para alcanzar los parámetros planteados anteriormente, es indispensable generar una cultura de evaluación y seguimiento al desempeño docente, que facilite el superar entendiéndose, que este tipo de proceso no es sencillo sin embargo es

nuestra responsabilidad de generar el cambio en la educación como un mecanismo de transformación social.

a) Preparación de la enseñanza.

- En referencia a este modelo se refiere tanto a la disciplina que enseña el docente como a los principios y competencias pedagógicas necesarios para organizar el proceso de enseñanza, en la perspectiva de comprometer a sus estudiantes que promuevan el desarrollo de aprendizajes, competencias, habilidades. Así como el de los planes y programas vigentes, así mismo, la selección de las estrategias de evaluación que permita dar cuenta del logro de los estudiantes y retroalimentar sus propias prácticas.
- En especial relevancia debe existir el dominio del marco curricular por parte del docente; es decir, de los objetivos del aprendizaje, contenidos, destrezas, definidos por el marco nacional, entendidos como los conocimientos, habilidades actitudes y valores, que deben alcanzar para un mejor desenvolvimiento cotidiano en la sociedad.
- En tal sentido el docente debe poseer un profundo conocimiento y comprensión de las disciplinas que enseña y de los conocimientos, competencias es decir tener muy en claro de que los saberes no solo involucran contenidos si no habilidades siendo herramientas pedagógicas que faciliten una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje sin embargo, el no desarrollo de esta disciplina, de las competencias pedagógicas es suficiente para alcanzar los aprendizajes de calidad. Por estas razones, los docentes requieren estar familiarizados con las características de desarrollo correspondiente a la edad de los estudiantes, sus particularidades culturales y familiares, sus experiencias previas, habilidades y competencias respecto a las disciplinas.
- El docente, basándose en sus competencias pedagógicas, en el conocimiento de sus estudiantes y el dominio de contenidos que enseña, selecciona y organiza estrategias de enseñanza que otorgan sentido a los

contenidos presentados, todo este proceso se evidenciará en el desarrollo de su clases.

- Por lo tanto es necesario que el docente en el aula domine en propiedad aquello que va a enseñar dicha propiedad le dará al docente seguridad y llegará a sus estudiantes con un aprendizaje significativo.

b) Creación de un ambiente para el aprendizaje en el aula.

- Este se refiere al entorno del aprendizaje, es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tiene lugar los proceso de enseñanza aprendizaje. Este ambiente tiene relevancia, en cuanto se sabe que la calidad de los procesos de aprendizajes de los y las estudiantes depende en gran medida de los componentes sociales, afectivos y estrategias del aprendizaje.
- En este dominio se destaca el carácter de las interacciones que ocurre en el aula, tanto entre docentes y estudiantes, los aprendizaje son favorecidos cuando ocurre en un clima de confianza y equidad y respeto entre la comunidad educativa.
- Adicionalmente contribuye en este sentido la creación de un espacio de aprendizaje organizado, que el docente considere al estudiante como protagonista de su propio aprendizaje que invite a indagar, que el docente demuestre su capacidad de saber enseñar.
- Como se puede apreciar en este dominio se busca establecer mejores condiciones para el logro de los aprendizajes en nuestros estudiantes, tanto lo personal y social, como en las medidas técnicas, esto debe ser parte de nuestra profesión.

c) Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

- En este dominio se ponen al juego todos los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilite el compromiso real de los estudiantes con sus aprendizajes, su importancia radica en el hecho que los criterios orienten a la misión importante de la educación: generar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos sus estudiantes.
- En este ámbito se destaca las habilidades del docente para organizar actividades innovadoras para aplicarlos en situaciones de interesantes y productivas que aproveche n el tiempo para el aprendizaje en forma

efectiva que favorezcan a los estudiantes de una gama amplia de logros intelectuales.

- Al mismo tiempo, estas situaciones deben considerar los saberes e intereses de los estudiantes y proporcionarles recursos adecuados para lograr que participen activamente en las actividades de la clase se requiere que el profesor se empodere como persona y comparta con los estudiantes los objetivos del aprendizaje y las estrategias que se pondrán en juego. Es de suma importancia de que el profesor monitoree en forma permanente el aprendizaje, con el fin de reforzar sus propias prácticas ajustándolas a las necesidades del estudiante.

d) Responsabilidades Profesionales.

- Los elementos que componen este dominio están asociados a las responsabilidades profesionales del docente en cuanto en su principal propósito es contribuir a que todos los estudiantes aprendan. Para ello, es necesaria la reflexión consciente sobre su práctica y la formula, que aplica en su labor diaria contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes.
- Aquí el compromiso del docente con el aprendizaje de los estudiantes implica por una parte evaluar los procesos de aprendizaje con el fin de comprenderlos, descubrir sus dificultades ayudarlos a superarlos y considerar el efecto que ejercen sus propias estrategias de trabajo en los logros alcanzados.
- Por otra parte, también implica el formar parte constructiva del entorno en la que se desempeña, compartir de sus colegas y aprender de ellos, relacionarse de una forma adecuada con los y las estudiantes haciendo de esta responsabilidad integral correspondida por toda la comunidad educativa.

Este proceso de evaluación docente ejecutada por el Ministerio de Educación impulsa, a crecimiento profesional y seguimiento en aspectos pedagógicos a la multiplicación de dominios de destrezas a partir de ámbitos relevantes en la acción educativa.

- Desarrollo curricular.

- Gestión en el aula.
- Gestión de aprendizaje
- Compromiso ético.

Gestión Curricular.

La gestión curricular procura constituirse en uno de los medios que orientará a la práctica profesional con procesos formativos refiriéndose en la Actualización Curricular de la Educación Básica (2010). “Para que enseñar, cuando, como, con qué, cumplimiento” (p. 4). Es el rol del profesor en desarrollar competencias para la planificación de la tarea docente en definir la toma de decisiones que es lo que debe planificar, como potenciar y cómo educar para la vida.

En este aspecto permite que el docente sea el diseñador crítico de proceso de planificación debe estar acorde a particularidades del grupo de estudiantes al, objetivos de cada signatura, desarrollo de destrezas con criterio de desempeño atendiendo a la diversidad y de acuerdo a las necesidades del grupo así como también al tiempo que se dispone.

Gestión en el Aula

La sala de clase es un contexto dinámico, vivencial en el que organiza, aplica estrategias innovadoras es aquí cuando el docente trata de provocar procesos de aprendizaje y experiencias significativas convirtiéndose en mediador en el encuentro del estudiante y el conocimiento es decir se adecuan en ambientes pedagógicos y didácticos

- **Gestión de Aprendizaje**

Uno de los retos educativos recae en rol del docente pues el docente en la pedagogía actual se le reconoce como mediador, guía de conocimientos orientado a facilitar aprendizajes a todos los estudiantes.

- **Compromiso Ético.**

Según DI Caudo Verónica en su libro evaluación para la educación inicial señala que “Son principios que regulan el comportamiento humano valoración moral de actos y acciones humanos”.

Es la formación académica del docente, en la cual demuestra actitud de superación al perfeccionamiento continuo, es un docente protagonista en la educación en principios y valores.

Cuadro N° 49 Competencias Profesionales.

COMPETENCIAS DE LA FORMACIÓN DOCENTE	
Ámbitos	Características
Gestión curricular.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaboración de planificación a partir del enfoque educativo ➤ Destrezas de planificación de instrumentos de evaluación criterios de desempeño. ➤ Adaptaciones curriculares y/o modificaciones para ajustar a la necesidad de los estudiantes ➤ Claridad y secuencia al planificar los contenidos
Gestión en el aula	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Interacción del profesor y los contenidos del aprendizaje ➤ Ambientación de la clase, organización y decoración de espacios. ➤ Material didáctico de acuerdo a la asignatura ➤ Preparación de metodologías ➤ Buen trato personal –afectivo entre profesor y estudiante
Gestión de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aplicación del ciclo de aprendizaje ➤ Desarrollo de procesos meta cognitivos ➤ Estrategias de realimentación y recuperación pedagógica ➤ Metodologías según los estilo de aprendizaje ➤ Dominios pedagógicos
Compromiso ético	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actualización continua en seminarios y cursos relacionadas en la pedagogía ➤ Desarrollo de habilidades y actitudes positivas ➤ Empoderamiento a la investigación ➤ Auto preparación en metodologías de lectura ➤ Motivación - Buena imagen personal ➤ Planificación oportuna

Elaborado por: Gloria Quinga.

El perfil del profesor ideal

MEC. (2007) En el Boletín informativo Pizarra N° 28 señala que se requiere un nuevo perfil del docente que “la sociedad presente necesita docentes de excelencia, capaces de ofrecer una educación de calidad de forma cualitativa que brinde una educación de excelencia” (p. 2)

Considerando esta tendencia el docente tiene un gran desafío como profesional con exigencias a corto plazo en consolidar capacidad académica y pedagógica con valores sólidos en la práctica y el uso de su plena conciencia como impacto social conlleva como profesional a sobresalir en lo siguiente:

- Tener un amplio conocimiento y comprensión de las disciplinas que va a enseñar es decir conocer al día lo que acontece en la asignatura que imparte.
- Ser pedagógicamente solvente, de tal manera que se conviertan en expertos en el arte de enseñar, para esto se requiere de conocimientos de las principales técnicas didácticas, pero también la flexibilidad para la aplicación de varias estrategias según las circunstancias, crear oportunidades de aprendizaje de manera equitativa, utilizar de manera adecuada las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para facilitar el aprendizaje de los y los estudiantes.
- Ser pensadores críticos, de modo que sean eficaces para resolver problemas de manera razonable y justa.
- Crear aulas una comunidad de aprendizaje placentera para todos los estudiantes, un espacio de calidez humana libre de abusos, donde se priorice el respeto, la solidaridad y el afecto.
- Ser conscientes de la enorme diversidad cultural que viven en el país, es decir que en la práctica docente debe saber respetar por igual a los miembros de todas las culturas.
- Comprender los principios democráticos y la necesidad de inculcar en los futuros ciudadanos los valores fundamentales para construir una sociedad democrática, solidaria y pluralista

6.7 Metodología

El Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren orientado al cumplir con los fines la educación requiere la Implementación de un Plan de Acción enfocado a un cambio de actitud de forma positiva a la cultura evaluativa docente y profesional que propender lograr la eficiencia y competitividad de actores educativos este modelo será constructivista reflexivo que orientará al docente sea participativo, critico, reflexivo, de forma sistémica y concluir en la formación docente relacionada con la apertura a la aplicación de instrumentos de evaluación.

El proceso se desarrollará por etapas iniciando por la propia experiencia seguidamente el momento de la reflexión sobre la experiencia luego la conceptualización por último aplicación aquí el docente está dispuesto a crear propuestas para mejorar el desempeño profesional.

El contexto amerita que sea factible, para la aplicación de la propuesta, la autoridad de la institución que favorezcan al desarrollo y ejecución integral de la propuesta dispuesta a tomar decisiones: esto es a ejecutar semanalmente o mensualmente.

- Una hora semanalmente en actividades de la presente propuesta en el consejo ejecutivo para sensibilizar de forma gradual para fortalecer al docente.
- Dos horas mensuales para realizar el plan de acción y procesos de reflexiones constructivas.

Además en este proceso es necesario que con la participación integral del personal docente de la institución se establezcan acuerdos y compromisos pedagógicos para llevar a la práctica la propuesta y puede apuntalar al Plan Educativo Institucional, que a la vez contribuirá al plan de mejoramiento profesional y al logro de una parte fundamental a la calidad y calidez en la educación.

6.7.1. Modelo Operativo

Cuadro N° 48: Modelo Operativo

Fases	Metas	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsables
Planificación	Planificar juicios valorativos para la implementación de procesos de evaluación y seguimiento, para que sea tomadas como parte del desempeño académico que favorezcan a la eficiencia	Elaboración la planificación analítica Para el desarrollo de los proceso de evaluación del desempeño docente en forma permanente	-Humanos -Materiales Tecnológicos	Del 01 de Marzo al 4 de Abril Dos horas clase por tres semanas	Investigadora Docentes
Socialización	Socializar círculos pedagógicos mediante experiencias vivenciales la importancia del proceso de evaluación y seguimiento.	Integración de los docentes formando equipos de trabajo para el empoderamiento del plan de acción.	-Humanos -Materiales Tecnológicos	El 17 de Febrero del 2013 al 28 de Febrero Dos horas clases	-Directora -Comisión ejecutiva Facilitadora
Ejecución	Ejecutar sistemas de seguimiento al desarrollo de procesos de evaluación en la gestión de aprendizaje para garantizar su efectividad en práctica pedagógica.	En las aulas emplear la el proceso de evaluación como alternativa mejorar la calidad profesional.	-Humanos -Materiales Tecnológicos	Del 08 de Marzo al 05 de julio	Directora Docentes
Evaluación	Determinar el grado de interés y participación en la aplicación de la evaluación como alternativa de solución un desempeño de calidad del docente.	Diálogo permanente entre docente y la autoridad.	Humanos -Materiales	Durante todo el año	Directora Docentes

6.8 Administración

Momento 1.

Socializar círculos pedagógicos mediante experiencias vivenciales mediante acciones para el proceso de evaluación y seguimiento a implementarse en el centro de educación básica Dr, Luis Eguiguren.

Descripción

El requerimiento de mejora profesional se ve reflejada en la cultura emergente de la reflexión del proceso evaluador como pide el cumplimiento la normativa legal que determina a la evaluación como proceso permanente y participativo en tal virtud es importante que entre los docentes, formen círculos de estudio de forma crítica y propositiva en la labor diaria los la aplicación de experiencias vivenciales se familiaricen con los procesos de evaluación y seguimiento acciones de la labor diaria.

Actividades

1.1 Reunión del Consejo Ejecutivo

- Para dar cumplimiento con el primer momento de implementación de Evaluación, y Seguimiento del Desempeño Docente, será entregada a la Directora de la institución, como un sustento al programa académico, y se encargará de informar los miembros del Gobierno Escolar y a la Junta de Profesores sobre este proceso de mejorar profesional.
- Además la función de la comisión, es colaborar para el proceso de evaluación docente y adicionalmente su desempeño será:
 - Programar acciones a llevar a cabo durante el proceso.

- Lograr el compromiso de las diferentes instancias que participen en el proceso.
- Diseñar acciones de participación para la aplicación de la evaluación docente en forma integral.
- Entregar resultados confiables en un tiempo razonable.

1.2 Sensibilización a los docentes sobre los procesos de evaluación docente.

Para este aspecto es muy importante reflexionar sobre experiencias vividas en los procesos de evaluación dirigida por el ministerio de educación.

1.3 Integración de los docentes formando equipos de trabajo para el análisis y el empoderamiento del plan de acción de evaluación.

Formar círculos de estudio que propicien el trabajo de forma horizontal para analizar el plan de acción que genere el empoderamiento del mismo.

1.4 Adecuación en el código de convivencia en el campo de evaluación docente.

proceso debe ser sustentable, por ello es necesario que en el reglamento interno de la Institución se consideren determinadas políticas que permitan establecer lineamientos, que faculden y respalden las acciones pedagógicas a ejecutarse.

MOMENTO 2.

Planificar juicios valorativos para la aplicación del plan de acción en los procesos de evaluación y seguimiento, para que sea tomadas como parte del desempeño académico que favorezcan a la eficiencia profesional.

Descripción

Una vez percibido a la evaluación de los desempeños como una necesidad de eficacia y de haber institucionalizado como normativa pedagógica es inevitable la planificación para la aplicación de instrumentos de evaluación dirigida a los docentes.

Actividades

2.1 Motivación a los docentes sobre la evaluación del desempeño docente.

La observación de un video de reflexión relacionado al desempeño docente permitirá que los participantes incorporen la experiencia en la reflexión crítica sobre la práctica docente.

2.2 Elaboración del cronograma del evento de capacitación sobre evaluación docente.

Según el cronograma de actividades curriculares planificadas.

2.3 Ejecución del taller dirigido a los docentes.

Preparación de los documentos de apoyo y materiales para el taller.

2.4 Elaboración del cronograma de aplicación de los instrumentos.

Según el horario de clase

2.5 Difusión del cronograma de los procesos de evaluación a los docentes del centro de educación básica.

Mediante circulares dirigido a cada uno de los docente, con 48 horas de gracia días laborables.

2.6 Aplicación de los instrumentos para cada uno de los ámbitos

Proceso de desarrollo de la hora clase a través da la ficha de observación enmarcados en el proceso enseñanza aprendizaje.

Las visitas a clases deberán ser organizadas en un cronograma elaborado por la comisión de evaluación.

La autoevaluación mediante la aplicación de la encuesta, en la cual permita la identidad profesional, personal.

La ficha de seguimiento a la planificación curricular.

MOMENTO TRES

Ejecutar sistemas de seguimiento al desarrollo de procesos de evaluación en la gestión de aprendizaje para garantizar su efectividad en práctica pedagógica.

Descripción

Para el cumplimiento del tercer momento se sugiere la participación comprometida con actitud positiva para el proceso de seguimiento y mejoramiento manifestada en logros profesionales.

Actividades

3.1 Análisis de resultados obtenidos por ámbitos y componentes.

Cualitativa y cuantitativa.

Remitir dicha información al equipo de evaluación y seguimiento docente para que realice el acompañamiento necesario y se establezcan los indicadores institucionales del desempeño de las y lo docente.

3.2 Presentación de un informe final de los resultados obtenidos.

Registro de la información de resultados.

Los resultados que se conseguirán de la evaluación cualitativo al desempeño docente que constituirán el componente más importante que permitirá conocer debilidades y fortalezas de las y los docentes en su práctica diaria este informe se realizará de manera objetiva , exacta ,lógica que se representará en forma de gráficos y porcentajes, que facilitará su comprensión.

Los informes reposarán en un archivo especial, que servirán para realizar el seguimiento respectivo a cada docente.

3.3 Sesión de trabajo con todos los integrantes del gobierno escolar.

Para implementar estrategias de realimentación de la evaluación y en caso necesario se hará correctivos o para reforzarlos.

Analizar las fortalezas y debilidades de los dominios pedagógicos de los docentes.

3.4 Elaboración del plan de mejora.

Prioridad a las situaciones críticas relacionadas con el desempeño docente.

Se responsabilizará de proponer un plan de seguimiento con características adaptable a la realidad de los y las docentes acorde a los requerimientos establecidos por la institución educativa.

3.5 Seguimiento y evaluación al plan de mejoramiento.

En este momento permitirá realizar los ajustes necesarios

El seguimiento docente va a contribuir notablemente al fortalecimiento de la calidad de los aprendizajes y cambios en el aula canalizando las necesidades y dificultades.

3.6 Analizarlo con el docente directo.

Será imprescindible que se planifiquen estrategias que propicien la reflexión del docente, sobre los resultados de la evaluación en fechas que se coordinarán en las cuales no interfieran las actividades pedagógicas.

El diálogo reflexivo, fortalecerá a un trabajo interdisciplinario, para impulsar a los compromisos de responsabilidad en practicar procesos de calidad en la enseñanza aprendizaje.

PLAN DE ACCIÓN.

Cuadro N. 49 Planificación al proceso del plan de acción de evaluación, seguimiento al desempeño docente.

MOMENTOS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	FECHAS.		RECURSOS	FUENTE DE VERIFICACIÓN
				I	T		
Socialización círculos pedagógicos mediante experiencias vivenciales mediante acciones para el proceso de evaluación y seguimiento a implementarse en el centro de educación básica Dr. Luis Eguiguren.	Establecer estrategias para la implementación del Plan de Acción.	-Reunión del Consejo Ejecutivo para analizar de la importancia de implementar un plan de acción de evaluación y seguimiento.	Autoridad Consejo ejecutivo del Centro Educativo.	02-2013	02-2013	Humanos Materiales	Actas del consejo ejecutivo
		Sensibilización a la junta de docentes sobre los procesos de evaluación docente.	Investigadora Consejo ejecutivo	02-2013	02-2013	Humanos Materiales	Acta de junta de profesores
		Integración de los docentes formando equipos de trabajo para el análisis y el empoderamiento del plan de acción de evaluación.	Investigadora Consejo ejecutivo	02-2013	02-2013	Humanos Materiales	Plan de evaluación y seguimiento
		Adecuación en el código de convivencia en el campo de evaluación docente.	Autoridad Consejo ejecutivo	02-2013	02-2013	Humanos Materiales	Código de convivencia
		Validación de los instrumentos de evaluación.	Autoridad Consejo ejecutivo	02-2013	02-2013	Humanos Materiales	Instrumentos de evaluación al desempeño docente

Planificación juicios valorativos para la aplicación del plan de acción en los procesos de evaluación y seguimiento, para que sea tomadas como parte del desempeño académico que favorezcan a la eficiencia profesional.	Concienciar a los docentes.	Motivación a los docentes sobre la evaluación del desempeño docente.	Autoridad Consejo ejecutivo	03-2013	03-2013	Humanos. Materiales.	Registro de asistencia, carteles. Memorias.	
		Elaboración del cronograma del taller sobre evaluación docente.	Autoridad Consejo ejecutivo	03-2013	03-2013	Humanos. Materiales.	Informes de la planificación	
	Autoridad Consejo ejecutivo Investigadora		03-2013	03-2013	Humanos. Materiales Financieros	Registro de asistencia. Informe de evaluación del taller.		
	Aplicar instrumentos de evaluación.		Ejecución del taller dirigido a los docentes.	Autoridad Consejo ejecutivo	03-2013	03-2013	Humanos. Materiales	Informes del Cronograma
			Elaboración del cronograma de aplicación de los instrumentos.	Autoridad Consejo ejecutivo Autoridad	03-2013	03-2013	Humanos. Materiales	Informe por medio de circulares
	Difusión del cronograma de los procesos de evaluación a los docentes del centro de educación básica.			Consejo ejecutivo	04-2013	04-2013	Humanos. Materiales Financieros	Instrumentos de evaluación aplicados
				Aplicación de los instrumentos para cada uno de los ámbito				

Ejecutar sistemas de seguimiento al desarrollo de procesos de evaluación en la gestión de aprendizaje para garantizar su efectividad en práctica pedagógica.	Obtener la información de acuerdo a los ámbitos establecidos.	Análisis de resultados obtenidos por ámbitos y componente	Autoridad Consejo ejecutivo	05-2013	05-2013	Humanos. Materiales	Informes por la cada gestión docente
		Presentación de un informe final de los resultados obtenidos.	Autoridad Consejo ejecutivo	06-2013	06-2013	Humanos. Materiales	Informe tabulado.
	Elaborar el plan de mejoramiento del desempeño docente	Sesión de trabajo con todos los integrantes del gobierno escolar	Autoridad Consejo ejecutivo	06-2013	06-2013	Humanos. Materiales	Consolidado de la información.
		Elaboración del plan de mejora.	Autoridad Consejo ejecutivo	06-2013	06-2013	Humanos. Materiales	Plan de mejoras
		Ejecución del plan de mejoras Seguimiento. Analizarlo con el docente directo.	Autoridad Docente	06-2013		Humanos. Materiales	Fichas de Seguimiento.
		Seguimiento y evaluación al plan de mejoramiento.	Autoridad Consejo ejecutivo		El tiempo que sea necesario	Humanos. Materiales	Información analizada Fichas de seguimiento.

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Objetivo: Recopilar información mediante la evaluación para determinar el desempeño docente.

Cuadro N. 50: Encuesta de Evaluación del Desempeño Docente

N°	Dimensiones	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
	Actitud Docente				
1	¿Es puntual a la hora de ingreso a la institución?				
2	¿Asume sus servicios profesionales con responsabilidad?				
3	¿Es solidario con las aspiraciones positivas de la institución?				
4	¿En la institución promueve la integración con sus colegas?				
5	¿Participa en los diferentes actos planificados por la institución?				
6	¿Trata a los estudiantes, compañeros, padres de familia con respeto?				
7	¿Conoce a los y a las estudiantes por su nombre y trata con afecto?				
	Total Bloque				
	Calidad docente				
8	¿Presenta sus planificaciones curriculares oportunamente?				
9	¿Planifica con anterioridad los recursos didácticos a utilizarse?				
10	¿Entrega promedios de manera oportuna?				
11	¿Habilidad para organizar el contenido para presentarlo en forma clara Lógica y con originalidad?				
12	¿Cómo docente posee conocimientos actuales en orientaciones académicas?				
	Total Bloque				
	Trabajo Metodológico				
13	¿Los recursos didácticos utilizados son los adecuados a nivel de complejidad de la asignatura?				
14	¿Promueve el trabajo grupal de las y los estudiantes?				
15	¿Revisa y valora oportunamente el trabajo de las y los estudiantes?				
16	¿Utiliza una metodología activa con la participación de los estudiantes?				
	Liderazgo Docente				
17	¿Resuelve problemas con soluciones justas entre estudiantes?				
18	¿Como docente se fija visión a futuro en su labor educativa?				
19	¿Promueve motivación para el trabajo en la institución?				
20	¿Propicia a sus compañeros docentes a ser entes proactivos?				
21	¿Promueve la participación en la toma de decisiones?				
	Total Bloque				
	Valores				
22	¿Cómo docente motiva a la práctica de los valores humanos con la comunidad educativa?				
23	¿Propicia la no discriminación entre los y las estudiantes?				
24	¿El docente demuestra la práctica de valores con su propio ejemplo?				
25	¿Promueve el trabajo interdisciplinario en equipo?				
	Total Bloque				
	Formación Ética				
26	¿Cómo docente tengo la capacidad de asumir principios éticos y respetar los principios del otro como norma de convivencia social?				
27	¿La formación docente está a la par de las exigencias de la sociedad				

	actual?				
	Total Bloque				
28	Genera un desempeño profesional en principios éticos y morales expresando su sólida vivencia de valores?				
	Evaluación				
29	¿El profesor/a evalúa cada fase del proceso de enseñanza aprendizaje?				
30	¿Cómo docente realizó la autoevaluación para mejorar el desempeño en el aula?				
31	¿Establece parámetros de evaluación según los estilo de aprendizaje de los y las estudiantes?				
32	¿El profesor evalúa las destrezas con criterio de desempeño?				
33	¿Cómo docente registra la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje en instrumentos anteriormente ya planificados?				
34	¿El profesor/a da a conocer los criterios de evaluación y calificación?				
35	¿El profesor /a crea un clima de negociación sobre el proceso de evaluación?				
	Total Bloque				
	Desarrollo Emocional				
36	Como docente toma iniciativas y trabaja con autonomía.				
37	Le estimula al profesor la relación afectiva de los estudiantes.				
38	Como docente se siente complacido con el apoyo íntegro de los padres de familia en su labor docente				
	Total Bloque				

TABLA DE VALORACIÓN.			
1	2	3	4
Poco satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Muy satisfactorio	Totalmente satisfactorio

Elaborado por: Gloria Quinga

ENCUESTA DIRIGIDA AL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA “DR. LUIS EGUIGUREN”

Objetivo.-Recabar información en el desempeño académico de los docentes de la institución.

Cuadro N. 51: Encuesta de Evaluación del Desempeño Académico

		INDICADORES									
1	¿Cuántos años de experiencia docente tiene?	0-5 años	6 a 10 años	11-15 años	15 y más						
2	¿En los dos últimos años ha participado en procesos de capacitación?	10 a 20h	20 a 50h	50 a 100	100h en adelante						
3	¿Cómo docente ha participado en programas pedagógicos?	Si			No						
4	¿Utiliza conocimientos de TICS con fines de enseñanza en la clase?										
5	¿Cómo docente ha diseñado actividades extracurriculares para la institución?										
6	¿Participa en proyectos con las y los estudiantes?										
7	Su Título Profesional es:	Profesor primario									
		Licenciado C.E.D									
		Dr. C.ED									
		M,Sc									
8	¿En qué año de educación básica usted tiene experiencia?	AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA									
		1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°
9	Cúantos puntos alcanzó en la evaluación del Ministerio de Educación del año 2010	Menos de 60 puntos		60-80 puntos				80-100 puntos			

Elaborado por: Gloria Quinga

CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA” DR. LUIS EGUIGUREN”

REGISTRO DE INFORMACIÓN FINAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Centro de Educación Básica.....

Año Lectivo

Fecha de Evaluación

ÁMBITOS	ASPECTOS	VALORACIÓN CUALITATIVA	VALORACIÓN CUANTITATIVA	OBSERVACIÓN
Dimensiones a Evaluarse.	Actitud Docente			
	Calidad Docente			
	Trabajo Metodológico			
	Liderazgo Docente			
	Valores			
	Formación Ética			
	Evaluación			
	Desarrollo Emocional			
Totales				

Elaborado por: Gloria Quinga.

.....
Firma de Responsable

**CENTRO DE EDUCACIÓN B BÁSICA “DR. LUIS EGUIGUREN”
MATRIZ DEL PLAN DE MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE.**

Centro de Educación Básica.....
Año Lectivo.....
Fecha

INDICADOR A MEJORAR	META	ACCIONES Y RECURSOS	RESPONSABLES	F.I	F.T	RESULTADOS

Observaciones.....
.....

.....
Firma Responsabilidad

.....
Firma de Responsabilidad

**PLAN DE SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO DOCENTE
CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA” DR. LUIS EGUIGUREN”**

Fecha:

Periodos N°

Indicador a Mejorar:

Situación deseada:

Actividad:

Meta:

RESPONSABLES	FECHA DE INICIACIÓN	FECHA DE TERMINACIÓN	LUGAR	LOGROS	OBSERVACIONES

.....
Firma del Responsable

.....
Firma del profesor/a

**CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA” DR. LUIS EGUIGUREN”
PLANIFICACIÓN DEL TALLER**

PROCESO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE.

1. DATOS INFORMATIVOS

Provincia:	Pichincha
Cantón:	Quito
Temática:	Evaluación y Seguimiento del Desempeño Docente.
Beneficiarios:	12 Profesores que laboran en Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren
Fecha:	De 19 al 21 de Marzo
Horario:	De 08h00 a 13h00
Lugar:	Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren
Facilitadora:	Gloria Quinga
Coordinación:	Autoridad, Consejo Ejecutivo

Facilitador: Gloria Quinga		Fecha: Martes 19 de Marzo del 2013		
Tema: Evaluación y Desempeño Docente.				
Objetivos: General Empoderamiento en los participantes de la propuesta del proceso de evaluación y seguimiento docente.				
Específicos: Identificar las fases del proceso de evaluación y seguimiento docente. Analizar la fundamentación legal de la propuesta Promover el manejo de los instrumentos de Evaluación y Seguimiento del Desempeño Docente				
Hora	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Evaluación
08:00-08:30	Bienvenida y presentación del taller Dinámica de integración Nombres y cualidades	Integración grupal	Humanos Proyector de imágenes	Reflexión individual
08:30-09:00	Sensibilización			
09:00-10:00	Socialización de los objetivos Introducción al tema	Expositiva con ayuda audiovisuales	Marcadores Proyector de imágenes	Preguntas y respuestas Lista de cotejo
	Tipos de estándares desarrollados por el Sistema Nacional de Educación.	Lluvia de ideas	Papelotes y marcadores	Preguntas y respuestas
	Principales características que debe tener la formación docente	Lectura comentada	Folleto	Preguntas y respuestas
10:00-10:30	RECESO			
10:30-12:00	Dinámica de Relajamiento			
	Modelo crítico con bases al constructivista	Lectura comentada Expositiva con ayuda de audiovisuales	Poligrafiados, folletos relacionados al tema	Participación activa Lista de cotejo
12:00- 13:00	Breve reseña de la evaluación en años anteriores y de la evaluación docente actual.	Dramatización de la evaluación anterior comparación de la actual. Expositiva con ayuda de audiovisuales	Material del contexto folletos relacionados al tema	Participación activa
Observaciones				

Facilitadora: Gloria Quinga		Fecha: Miércoles 20 de Marzo del 2013		
Hora	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Evaluación
08:00-08:10	Síntesis de conocimientos	Recapitulación – secretario relato.	Humano Proyector de imágenes.	Síntesis
08:10-09:00	Motivación a los docentes mediante un video de reflexión Fundamentación legal de la Evaluación	Observación de un video de reflexión Lluvia de ideas.	LOEI	Reflexión individual
09:00-10:00	Competencias y funciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa Aspectos importantes de la evaluación al desempeño docente	Expositiva- ayuda de audiovisuales Técnica del parafraseo	Proyector de imágenes	Preguntas dirigida Lista de cotejo
09:00-10:00	Propósitos de la evaluación docente	Lectura reflexiva Expositiva con la ayuda de audiovisuales.	Registro oficial	Preguntas dirigida
10:00-10:30	Receso			
10:30-12: 30	Cultura Evaluativa Competencias del perfil docente	Técnica de escucha empática Dramatización desempeño docente en una hora clase.	Proyector de imágenes Materiales del contexto	Participación activa / comentarios
12:30-13:00	Síntesis de conocimiento	Expositiva con la ayuda de audiovisuales	Proyector de imágenes Marcadores	Participación activa
Observaciones:				

Facilitadora: Gloria Quinga		Fecha: Jueves 21 de Marzo del 2013		
Hora	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
08:00-08:10	Síntesis de conocimientos.	Recapitulación – secretario relator	Humanos	Actividad de Refuerzo
08:10-09:00	-Dimensiones del desempeño docente Características de la formación docente Perfil Docente	Lectura reflexiva Expositiva	Folletos Día positiva con imágenes Proyector de imágenes	Preguntas dirigidas Lista de cotejo
09:00-10:00	-Discusión y reflexión sobre la cultura de evaluación y profesionalización docente.	Técnica de escucha empática		
09:00-10:00	Aspectos que comprenden la evaluación para crear el modelo del instrumento adecuado para mejorar el desempeño docente.	Técnica grupal	Papelotes Marcadores	Participación activa / comentarios Lista de cotejo
10:00-:10:30	Receso			
10:30-13:00	Elaboración de instrumentos y seguimiento a la evaluación del desempeño docente	Técnica grupal Plenaria del trabajo	Papelotes Marcadores	Observación de trabajos
	Clausura	Programa especial	Humanos Financieros	Autoridad de la Institución
Observaciones				

RECURSOS

Cuadro N. 52 Recursos Humanos.

Directora
Personal Docente.
Facilitador especializado en el tema
Autora de la propuesta.

Cuadro N. 53 Recursos Materiales

Computador.
Proyector de imágenes.
Video de reflexión
Cd- dispositivo USB de Memoria.
Marcadores permanentes y tiza líquida
Pliegos de papel bond.
Papel bond tamaño A.4
Poligrafiados
Esferográficos.
Cinta adhesiva
Cámara de Fotos.

Cuadro N. 54 Recursos Económicos

Recursos	Cantidad	Valor Unitario. Dólares	Valor Total Dólares.
Video de reflexión	15	1	15,00
USB de Memoria.	1	12,00	12,00
Marcadores permanentes	10	1,50	15,00
Marcadores de tiza líquida	10	1,50	15,00
Pliegos de papel bond	6	0,30	6,00
Resma de papel bond Tamaño A.4	1	3,50	3,50
Poligrafiados	500	0,5	25,00
Esferográficos	15	0,40	6,00
Cinta adhesivas-masking	2	1,50	3,00
Total			75,50

DISEÑO ORGANIZACIONAL

El Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren se encuentra regido por el Ministerio de Educación con políticas claras de evaluación y rendición de cuentas así como el desarrollo de los estándares e indicadores de calidad educativa conjuntamente con la eficiencia en el desempeño. Por esta razón la responsabilidad de crear, innovar ambientes que orienten a generar una cultura de evaluación y mejoramiento al desempeño docente, recae directamente en la máxima autoridad de la institución educativa de cumplir y hacer cumplir disposiciones vigentes en la constitución de la república, la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

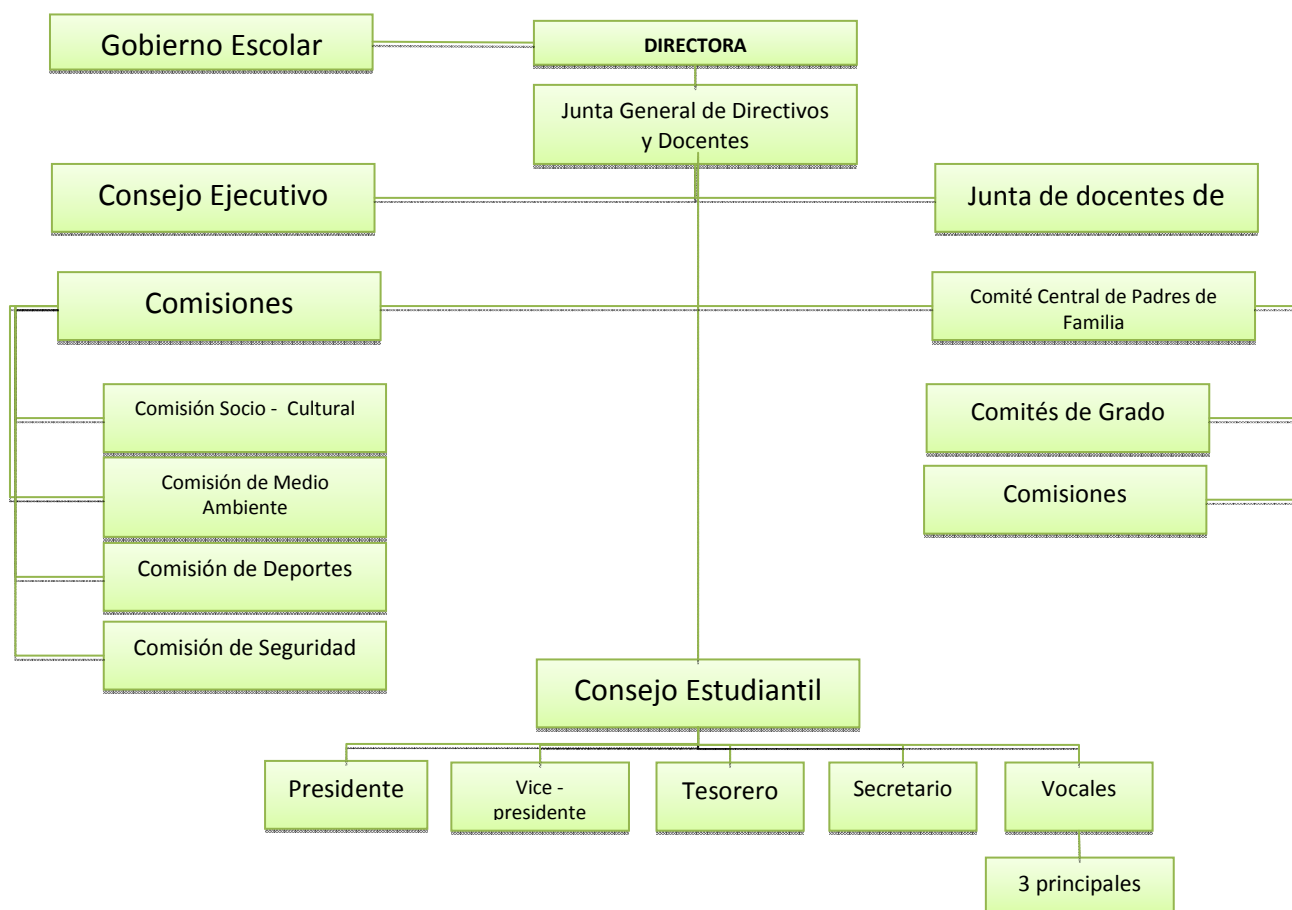


Gráfico N° 43: Organigrama del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren

Elaborado por: Gloria Quinga

Con las normativas exigentes por cumplir, existe predisposición incondicional de la Directora que significa que es viable implementar de la propuesta de Evaluación Docente y Seguimiento al Desempeño Docente con el fin de cumplir de cumplir y lograr el objetivo deseado de formulará planes, programas y aún más el seguimiento docente, ejerciendo así su rol de control y su papel de liderazgo, deben ser más efectivos si cuentan con el apoyo de toda la comunidad educativa.

Por otro lado se cuenta con el apoyo íntegro del Gobierno Escolar que tienen la función de veedores en la Gestión de Rendición de Cuentas, implementado por el Ministerio de Educación. Con estos antecedentes la propuesta será entonces desarrollada desde los organismos directivos de la institución.

6.9 Previsión Evaluación de la Propuesta.

La implementación del Plan de Acción de Evaluación y Seguimiento del Desempeño Docente, en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren que orientará a conseguir estándares calidad de aprendizaje es necesario determinar procesos que comprometan a la ejecución de forma absoluta y genera resultados de éxito en la institución.

Monitoreo

Todas las políticas, deben ser orientadas hacia la participación activa en el plan, por parte de los y las docentes, el equipo de trabajo designado será quien se responsabilice de establecer, estrategias de planificación para la continuación y la información adecuada de este sistema de evaluación.

- El seguimiento se hará bajo esquemas establecidos en el cronograma como en los indicadores de responsabilidad, participación de las y los docentes en todo el proceso que como resultado se evidenciará en porcentajes de cumplimiento en las actividades planteadas de colaboración en los requerimientos institucionales.

- En relación al monitoreo se efectuará conversatorios en reuniones planificadas de los procesos vividos por lo menos de tres veces al quimestre.
- Para esta propuesta se va a crear un formato para registrar los conversatorios como también se va a utilizar registros de asistencias y trabajo, actas de compromiso en todas las reuniones.
- Además se va a desarrollar los procesos de observación de clase de las y los maestros una vez por cada quimestre cumpliendo de esta manera con uno de los requerimientos de la evaluación del desempeño docente.
- Se registrará las debilidades y fortalezas del desempeño profesional de los y las maestras con el fin de contribuir al mejoramiento del perfil profesional.

Niveles de Cumplimiento de Logros.

Los criterios de evaluación de la propuesta se van a considerar algunos aspectos:

- Para el éxito se va a evaluar el cumplimiento de cada una de las fases de la propuesta es decir proceso desde la implementación y al finalizar la misma.
- Es muy enriquecedor efectuar con todo el proceso que consolidará evaluar el cumplimiento del cronograma y actividades de la propuesta en relación a cada de uno de los momentos.
- Para que la evaluación sea real se va a evaluar en el momento dos el cumplimiento de actividades como en los procesos académicos y a los procesos de aula de calidad, que se evidenciarán con el cambio de actitud frente al desempeño docente.
- Se va a evaluar en el momento dos realizando un registro de cambios provocados por la capacitación esto significará indudablemente el fortalecimiento a la cultura de evaluación y seguimiento docente , que representará el logro directo de las habilidades y capacidades en el desarrollo de los estándares de calidad en aprendizaje.

Evaluación de Impacto.

- La presente propuesta va a evaluar el impacto de la capacitación en los y las maestros en transferencia de procesos de evaluación y seguimiento docente y las reuniones conversatorios de reflexión sobre su desempeño docente, es decir directamente es observable en los procesos de seguimiento y acompañamiento docente.
- Para el éxito del momento uno, se va a evaluar cumplimiento de todas las actividades planificadas, así como el empoderamiento docente durante en relación al cambio de actitud para mejorar el desempeño profesional.
- También se va el nivel de satisfacción y ejecución del cumplimiento del plan de acción.
- Niveles de ejecución y aplicación de los instrumentos de evaluación.
- La evaluación de impacto al seguimiento profesional en los procesos de aula a través de observación mutua entre docentes que serán partícipes de concepciones innovadoras en sus habilidades y capacidades.
- Para la evaluación final, se considerarán, instrumentos como fichas aplicadas, en los informes presentados, así como también las observaciones realizadas al trabajo durante el proceso.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, Manuel. (2006); La evaluación docente del profesorado y del equipo, Editorial síntesis educación, España.
- BARROS, Teodoro y Rodríguez Freddy Competencias ¿Engaños o Certezas? (2007) Ediciones Ecuador del Futuro.
- CUBRERZO, Jesús y RUBIO Julia; (2008) Programación por competencia; Formación y Práctica; Editorial Alberto Carrizal
- DI Cuado, Verónica (2010) Educación para la evaluación inicial Editorial Universitaria Abya -Yala.
- DIAZ, Frida Y HERNANDEZ, Gerardo (2003); El rol Docente del siglo XXI; Segunda Edición; Editorial Interamericana S.A.
- CASTILLA, Santiago (2008) Compromisos de la evaluación educativa; Evaluación del desarrollo profesional de los docentes; Ediciones Pesaron.
- HUERTA, Moisés, 2005 Aprendizajes Estratégicos; Editorial san Marcos, Lima (2005)
- LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. 2011 Información Oficial de la República del Ecuador.
- MARQUÉS PERE.2002. Los Medios Didácticos Editorial San Marcos, Lima.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR. (2011) Guía Estándares de Calidad Educativa, Quito Ecuador 2011.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR.2012. Boletín Informativo Pizarra. Editorial; Ediciones área de comunicaciones del MEC.Quito.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. 2010. Revista Educación con Calidad, Equidad y Calidez, Rendición de Cuentas, Quito.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR. 2010. Guía para la Interpretación de Resultados Pruebas SER. Editorial Talleres GM láser.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA PROYECTO EB/ PRODEC (MEC). 2000. Guía para el Desarrollo del Currículo del 2do. Al

10mo. Año de Educación Básica; Editorial Ability Producciones. Quito, Ecuador.

- PARDES, Joaquín y HERRAN 2009 Agustín; La práctica de la innovación educativa; Cambio y mejora; Editorial Síntesis, S.A; España.
- POSSO YEPEZ MIGUEL.2011. Guía Didáctica Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular Editorial de la Universidad Técnica de Loja, Loja Ecuador
- QUINTERO, Víctor (2000); Evaluación de proyectos; Tercer mundo editores. Colombia
- Suplemento Registro oficial N° 754 (2012)
- SUBIRIA SAMPER JULÍAN.2006. Modelos Pedagógicos; Bogotá Colombia, Editorial Delfín.
- VALENZUELA GONZÁLEZ, Ricardo.2012; Evaluaciones de Instituciones Educativas, Editorial Trillas, S.A. de. C.V; México.
- VELÁSQUEZ VICENTE.2011. Manual de Sugerencias Didácticas, Edinun.

PÁGINAS WEB

- SERENO, Candelario. (2006). La Formación docente y los procesos de profesionalización para construir competencias para la enseñanza. Recuperado de <http://portalsej.jalisco.gob.mx/sites/portalsej.jalisco.gob.mx/investigacion-educativa/files/pdf/Formaci%C3%B3n%20docente%20y%20profesionalizaci%C3%B3n%20CANDELARIO.pdf>
- TORRES, ROSA MARÍA. (2009). Sobre educadores. Buenos educadores. Recuperado de <http://educación.blogspot.com/2011/01/sobre-educadores-buenos-educadores-y.html>
- TAMAYO, LETICIA (2009). Formación docente, una necesidad para la creación de ambientes educativos. Recuperado de <http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>

ANEXOS

ANEXO A. (Encuesta a los docentes)

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

FICHA DE OBSERVACIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Objetivo: Recopilar información mediante la evaluación para determinar el desempeño docente.

Nº	PREGUNTA	SI	NO
1	El/la docente se autoevalúa para mejorar su desempeño académico en el aula		
2	El/la docente da a conocer los criterios de evaluación y calificación oportunamente		
3	El/la docente propone soluciones justas y media asertivamente los conflictos entre estudiantes		
4	El/la docente tiene habilidad y destrezas para organizar la planificación en forma clara lógica según el contexto educativo		
5	El material didáctico utilizado son adecuados a nivel de complejidad de la asignatura		
6	EL/la docente práctica metodologías activas de acuerdo a la realidad de los estudiantes		
7	El/la docente posee conocimientos actuales en orientaciones pedagógicas		
8	Genera un desempeño profesional en principios éticos expresando su sólida vivencia en valores		
9	El/la docente promueve el desarrollo de procesos de desequilibrio cognitivo en el aprendizaje		
10	La formación docente está a la par de las exigencias de la educación actual		

Elaborado por: Gloria Quinga

ANEXO B. (Ficha de Observación a los docentes)

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

**FICHA DE OBSERVACIÓN AL PROCESO DE HORA CLASE EN EL CENTRO DE
EDUCACIÓN BÁSICA” DR. LUIS EGUIGUREN”**

FECHA:		PROFESOR(A):			AÑO:
		ASIGNATURA:			
TEMA DE CLASE:					
OBJETIVO DE LA CLASE:					
DESEMPEÑO PROFESIONAL					
	ASPECTO HUMANO	1	2	3	
1	¿El/la docente crea un clima de confianza y calidez para dirigir a sus estudiantes?				
2	¿El/la docente propicia una participación activa de los estudiantes?				
3	¿El/la docente trata con respeto a los estudiantes?				
4	¿El/la docente asiste puntualmente a su hora de clase?				
5	¿El/la docente controla la disciplina de sus estudiantes durante el desarrollo de la clase?				
6	¿El/la docente recibe equitativamente las intervenciones de los estudiantes?				
7	¿El/la docente utiliza el lenguaje adecuado para que los estudiantes le comprendan?				
8	¿El/la docente motiva permanentemente a sus estudiantes?				
9	¿El/la docente toma en cuenta las opiniones y sugerencias de los estudiantes?				
PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE					
10	¿El/la docente inicia la clase con un momento de motivación a las y los estudiantes?				
11	¿La clase se desprende de la planificación curricular?				
12	¿El/la docente presenta el tema de clase a sus estudiantes?				
13	¿El/la docente plantea el objetivo de la clase a sus estudiantes?				
14	¿El/la docente explora los saberes previos de los estudiantes?				
15	¿El/la docente genera procesos de desequilibrio cognitivo?				
16	¿El/la docente promueve la discusión y el análisis del tema generando debates con el estudiante?				
17	¿El/la docente promueve a los estudiantes ser constructores de su conocimiento?				
18	¿El/la docente explica los temas con claridad siguiendo secuencia lógica y articulada?				
19	¿El/la docente utiliza el material didáctico apropiado el tema?				
20	¿El material didáctico es elaborado con creatividad y originalidad?				
21	¿El/la docente estimula el desarrollo de destrezas u operaciones intelectuales?				
ASPECTOS A EVALUARSE					
22	¿El/la docente evalúa si ha cumplido los objetivos previstos de la clase?				
23	¿El/la docente evalúa el proceso de construcción del conocimiento del tema?				
24	¿La evaluación es registra en forma directa a través de un instrumento?				
25	¿El/la profesor(a) promueve la evaluación de las destrezas con criterio de desempeño?				
26	¿En el desarrollo de la clase se promueve la autoevaluación por la o el estudiante?				
TOTAL DE CADA PARAMETRO.					

Elaborado por: Gloria Quinga

ANEXO D. Fotografías del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren

