

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

**MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA
EDUCACIÓN SUPERIOR**

**“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AGROPECUARIO
“MANUEL ISAAC ENCALADA ZÚÑIGA” DEL
CANTÓN EL GUABO, PROVINCIA DE
EL ORO. PROPUESTA: DISEÑO DE
UN PLAN DE MEJORAS”**

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

TOMO I

**AUTORA: LCDA. GONZÁLEZ GONZÁLEZ YOLANDA
ASESOR: Dr. VALAREZO GARCÍA REINALDO, MSc.**

Guayaquil, Septiembre del 2011

Guayaquil, 22 de Junio de 2011.

Doctor

Francisco Morán Márquez, MSc.

Decano de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

De mi consideración:

En mi calidad de tutor del Proyecto titulado “Evaluación del desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Agropecuario “Manuel Isaac Encalada Zúñiga” del Cantón El Guabo, Provincia de El Oro. Propuesta: Diseño de un Plan de Mejoras” elaborado por la señora Lcda. Yolanda González González, en el curso de Post Grado de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, el que se presenta como requisito previo para la obtención del título de Magíster en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, lo apruebo en todas sus partes, salvando el mejor criterio del H. Consejo Directivo de la Facultad.

Atentamente,

Dr. Reinaldo Valarezo García, MSc.

DEDICATORIA

El presente trabajo de Investigación realizado con esfuerzo y esmero, se lo dedico con todo mi cariño a mi esposo José Ramón, con singular amor a mis hijos Yolanda, Jimmy, Byron y Doménica, a mi hermana Isabel, quienes en todo momento supieron alentarme para que culmine con éxito mi carrera “MAGISTER EN PLANIFICACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR”.

Yolanda Genoveva González González

AGRADECIMIENTO

Al culminar con éxito mis estudios de “MAGISTER EN PLANIFICACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR”, dejo constancia de mis sinceros agradecimientos a la UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, A LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, AL INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA, a sus directivos y Profesores, por haberme acogido como estudiante de esta prestigiosa unidad educativa.

De igual manera a los directivos y docentes del Instituto Tecnológico Agropecuario MANUEL ISAAC ENCALADA ZÚÑIGA, de Pagua, cantón El Guabo, provincia de El Oro, por las facilidades brindadas para la realización de la investigación, cuyos resultados están a vuestra consideración.

Así mismo quiero dejar constancia del más profundo agradecimiento a nuestro asesor de Tesis Dr. REINALDO VALAREZO GARCÍA, MSc., por su dirección y asesoramiento en la elaboración de mi proyecto de Tesis, así como su desarrollo, que sin escatimar esfuerzo alguno, orientó y dirigió mi trabajo investigativo con dedicación y responsabilidad, siendo su orientación la que ha permitido la culminación de mi carrera.

Yolanda Genoveva González González

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Certificado de aceptación del tutor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de cuadros	viii
Índice de gráficos	xi
Resumen	xiv
Abstract	xv
Introducción	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema	4
Ubicación del problema en un contexto	4
Situación conflicto	6
Causas del problema y consecuencias	7
Delimitación del problema	11
Planteamiento del Problema	11
Evaluación del problema	12
Objetivos	17
General	17
Específicos	17
Justificación e importancia	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes del estudio	20
Fundamentación teórica	21
Fundamentación legal	32
Preguntas a contestarse	39
Variables de la investigación	40
Definiciones conceptuales	46

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Diseño de la investigación	50
Modalidad de la investigación	50
Tipo de investigación	53
Población y muestra	56
Población	56
Muestra	57
Informantes de calidad	57
Operacionalización de las variables	58
Instrumentos de la investigación	59
Procedimientos de la Investigación	60
Aplicación de los Instrumentos, Tabulación, Procesamiento y Presentación de los resultados.	61
Análisis de la información.	62
Informe de evaluación.	64

CAPÍTULO IV**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Procesamientos y análisis	66
Resultado de las encuestas	67

CAPÍTULO V**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones	137
Recomendaciones	138
Referencias bibliográficas	140
Bibliografía	142
Anexos	150

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1: CAPACIDAD PROFESIONAL	67
CUADRO 2: POSTGRADO EN DOCENCIA	68
CUADRO 3: CONTENIDOS DEL MÓDULO	69
CUADRO 4: CONTENIDOS SELECCIONADOS	79
CUADRO 5: BIBLIOGRAFÍA BÁSICA	71
CUADRO 6: INVESTIGACIÓN FORMATIVA	72
CUADRO 7: PUBLICACIÓN DE ENSAYO	73
CUADRO 8: PASANTÍA	74
CUADRO 9: EXPOSITOR	75
CUADRO 10: CAPACIDAD PEDAGÓGICA	76
CUADRO 11: LABORATORIOS	77
CUADRO 12: HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	78
CUADRO 13: DISEÑO CURRICULAR	79
CUADRO 14: PROCESOS DE EVALUACIÓN	80
CUADRO 15: PROCESOS DE CALIFICACIÓN	81
CUADRO 16: MATERIAL DIDÁCTICO	82
CUADRO 17: PRÁCTICA DE VALORES	83
CUADRO 18: ACTITUD SOLIDARIA	84
CUADRO 19: LEALTAD Y COMPROMISO	85
CUADRO 20: REUNIONES INSTITUCIONALES	86
CUADRO 21: IMAGEN INSTITUCIONAL	87
CUADRO 22: SOLVENCIA	88
CUADRO 23: ASISTENCIA	89
CUADRO 24: FUNDAMENTO CIENTÍFICO	90

CUADRO 25: PLANIFICACIÓN	91
CUADRO 26: CORDIALIDAD	92
CUADRO 27: CAPACIDAD PROFESIONAL	93
CUADRO 28: CONTENIDOS PERTINENTES	94
CUADRO 29: EXPECTATIVAS ESTUDIANTILES	95
CUADRO 30: PROFUNDIDAD DE LOS CONTENIDOS	96
CUADRO 31: BIBLIOGRAFÍA BÁSICA	97
CUADRO 32: INVESTIGACIÓN FORMATIVA	98
CUADRO 33: CAPACIDAD PEDAGÓGICA	99
CUADRO 34: SOCIALIZACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	100
CUADRO 35: PROCESO LÓGICO	101
CUADRO 36: ASESORÍA	102
CUADRO 37: APOYO EN INVESTIGACIÓN	103
CUADRO 38: REVISIÓN DE TRABAJOS	104
CUADRO 39: PROCESOS PERMANENTES	105
CUADRO 40: ESTIMULACIÓN	106
CUADRO 41: REVISIÓN DE AVANCES	107
CUADRO 42: REGISTRO	108
CUADRO 43: ANÁLISIS DE RESULTADOS	109
CUADRO 44: PRÁCTICAS ACADÉMICAS	110
CUADRO 45: NIVEL DE EXIGENCIA	111
CUADRO 46: AMBIENTE ADECUADO	112
CUADRO 47: TRABAJO DINÁMICO	113
CUADRO 48: VINCULACIÓN TEÓRICA – PRÁCTICA	114
CUADRO 49: HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	115
CUADRO 50: CONTENIDOS PROGRAMADOS	116
CUADRO 51: CLARIDAD	117
CUADRO 52: RESOLUCIÓN DE DUDAS	118

CUADRO 53: APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS	119
CUADRO 54: ESPACIOS DE DISCUSIÓN	120
CUADRO 55: APRENDIZAJES DE INVESTIGACIÓN	121
CUADRO 56: DOCUMENTOS DE APOYO	122
CUADRO 57: MATERIAL DIDÁCTICO	123
CUADRO 58: CORDIALIDAD	124
CUADRO 59: CONFERENCIAS	125
CUADRO 60: PRÁCTICA DE VALORES	126
CUADRO 61: TRATO IGUALITARIO	127
CUADRO 62: RESPONSABILIDAD	128
CUADRO 63: ACTITUD SOLIDARIA	129
CUADRO 64: LEALTAD	130
CUADRO 65: AMBIENTE FAVORABLE	131
CUADRO 66: FORMACIÓN INTEGRAL	132
CUADRO 67: EVALUACIÓN JUSTA	133
CUADRO 68: ASISTENCIA	134
CUADRO 69: RESPONSABILIDAD	135
CUADRO 70: PLANIFICACIÓN	136

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: CAPACIDAD PROFESIONAL	67
GRÁFICO 2: POSTGRADO EN DOCENCIA	68
GRÁFICO 3: CONTENIDOS DEL MÓDULO	69
GRÁFICO 4: CONTENIDOS SELECCIONADOS	70
GRÁFICO 5: BIBLIOGRAFÍA BÁSICA	71
GRÁFICO 6: INVESTIGACIÓN FORMATIVA	72
GRÁFICO 7: PUBLICACIÓN DE ENSAYO	73
GRÁFICO 8: PASANTÍA	74
GRÁFICO 9: EXPOSITOR	75
GRÁFICO 10: CAPACIDAD PEDAGÓGICA	76
GRÁFICO 11: LABORATORIOS	77
GRÁFICO 12: HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	78
GRÁFICO 13: DISEÑO CURRICULAR	79
GRÁFICO 14: PROCESOS DE EVALUACIÓN	80
GRÁFICO 15: PROCESOS DE CALIFICACIÓN	81
GRÁFICO 16: MATERIAL DIDÁCTICO	82
GRÁFICO 17: PRÁCTICA DE VALORES	83
GRÁFICO 18: ACTITUD SOLIDARIA	84
GRÁFICO 19: LEALTAD Y COMPROMISO	85
GRÁFICO 20: REUNIONES INSTITUCIONALES	86
GRÁFICO 21: IMAGEN INSTITUCIONAL	87
GRÁFICO 22: SOLVENCIA	88

GRÁFICO 23: ASISTENCIA	89
GRÁFICO 24: FUNDAMENTO CIENTÍFICO	90
GRÁFICO 25: PLANIFICACIÓN	91
GRÁFICO 26: CORDIALIDAD	92
GRÁFICO 27: CAPACIDAD PROFESIONAL	93
GRÁFICO 28: CONTENIDOS PERTINENTES	94
GRÁFICO 29: EXPECTATIVAS ESTUDIANTILES	95
GRÁFICO 30: PROFUNDIDAD DE LOS CONTENIDOS	96
GRÁFICO 31: BIBLIOGRAFÍA BÁSICA	97
GRÁFICO 32: INVESTIGACIÓN FORMATIVA	98
GRÁFICO 33: CAPACIDAD PEDAGÓGICA	99
GRÁFICO 34: SOCIALIZACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	100
GRÁFICO 35: PROCESO LÓGICO	101
GRÁFICO 36: ASESORÍA	102
GRÁFICO 37: APOYO EN INVESTIGACIÓN	103
GRÁFICO 38: REVISIÓN DE TRABAJOS	104
GRÁFICO 39: PROCESOS PERMANENTES	105
GRÁFICO 40: ESTIMULACIÓN	106
GRÁFICO 41: REVISIÓN DE AVANCES	107
GRÁFICO 42: REGISTRO	108
GRÁFICO 43: ANÁLISIS DE RESULTADOS	109
GRÁFICO 44: PRÁCTICAS ACADÉMICAS	110
GRÁFICO 45: NIVEL DE EXIGENCIA	111
GRÁFICO 46: AMBIENTE ADECUADO	112
GRÁFICO 47: TRABAJO DINÁMICO	113
GRÁFICO 48: VINCULACIÓN TEÓRICA – PRÁCTICA	114
GRÁFICO 49: HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	115

GRÁFICO 50: CONTENIDOS PROGRAMADOS	116
	xiii
GRÁFICO 51: CLARIDAD	117
GRÁFICO 52: RESOLUCIÓN DE DUDAS	118
GRÁFICO 53: APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS	119
GRÁFICO 54: ESPACIOS DE DISCUSIÓN	120
GRÁFICO 55: APRENDIZAJES DE INVESTIGACIÓN	121
GRÁFICO 56: DOCUMENTOS DE APOYO	122
GRÁFICO 57: MATERIAL DIDÁCTICO	123
GRÁFICO 58: CORDIALIDAD	124
GRÁFICO 59: CONFERENCIAS	125
GRÁFICO 60: PRÁCTICA DE VALORES	126
GRÁFICO 61: TRATO IGUALITARIO ⁸⁷ PO	127
GRÁFICO 62: RESPONSABILIDAD	128
GRÁFICO 63: ACTITUD SOLIDARIA	129
GRÁFICO 64: LEALTAD	130
GRÁFICO 65: AMBIENTE FAVORABLE	131
GRÁFICO 66: FORMACIÓN INTEGRAL	132
GRÁFICO 67: EVALUACIÓN JUSTA	133
GRÁFICO 68: ASISTENCIA	134
GRÁFICO 69: RESPONSABILIDAD	135
GRÁFICO 70: PLANIFICACIÓN	136

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO SUPERIOR DE POST GRADO**

**“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AGROPECUARIO “MANUEL ISAAC
ENCALADA ZÚÑIGA” DEL CANTÓN EL GUABO, PROVINCIA DE EL
ORO. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS”**

AUTOR: Yolanda González González

ASESOR: Dr. Reinaldo Valarezo García, MSc.

FECHA: Guayaquil, Junio de 2011

RESUMEN

Los sistemas educacionales en el presente siglo están experimentando profundas transformaciones en lo pedagógico – educativo, colocando el conocimiento como premisa principal o importante para los nuevos paradigmas educativos. Nuestra sociedad en la actualidad sufre grandes transformaciones sociales, económicas y educativas, todo esto se reduce es un compendio de adquirir conocimientos nuevos tecnológicos integrados en esta época de globalización; motivo por el cual los institutos cuya misión es impartir educación a los estudiantes hoy en día forman parte primordial del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológico de los individuos y por consiguiente de las comunidades de un entorno social en que se desenvuelven. El propósito de la presente Tesis de grado fue realizar la evaluación de los docentes del Instituto Tecnológico Agropecuario “Manuel Isaac Encalada Zúñiga” ITA MIEZ, del cantón El Guabo, provincia de El Oro. El problema fundamental es el cumplimiento legal y moral de la calidad de las instituciones de Educación Superior en nuestro país, esto sumado a la ausencia de un Plan de Mejoras que desembocaría en posibles soluciones. Para el efecto se revisa en el presente trabajo algunas de las ideas conceptuales relevantes sobre la calidad, planificación, evaluación y posible acreditación de la calidad de la educación, utilizando como metodología central la recolección de información y análisis cuanti y cualitativo, cuya herramienta principal será la encuesta. Para el efecto, fue necesario validar los instrumentos utilizados en la investigación por expertos del tema, para garantizar la pureza de los resultados, su tabulación, graficación y lectura de los mismos. Sin lugar a dudas, este trabajo se convierte en un recurso de línea de base excelente para las autoridades de esta institución, que siempre ha buscado la excelencia académica y ser referente de su área geográfica. En él encontrarán un significativo aporte para su cercana acreditación, de tal manera que nuestra querida institución ITA MIEZ, se enrumbe siempre por los caminos del éxito.

CALIDAD

EVALUACIÓN

ACREDITACIÓN

**UNIVERSITY OF GUAYAQUIL
FACULTY OF PHILOSOPHY, LETTERS AND SCIENCES OF THE EDUCATION
SUPERIOR INSTITUTE OF POST DEGREE**

**PERFORMANCE EVALUATION OF TEACHERS OF THE INSTITUTE
OF AGRICULTURAL TECHNOLOGY "MANUEL ISAAC ENCALADA
ZÚÑIGA", EL GUABO CITY, PROVINCE OF EL ORO. PROPOSAL:
DESIGN IMPROVEMENT PLAN.**

AUTHOR: Yolanda González González
ASESOR: Dr. Reinaldo Valarezo García, MSc.
DATES: Guayaquil, June 2011.

ABSTRACT

Educational systems in this century are undergoing profound transformations in the course - education, placing the main premise or knowledge as important to new educational paradigms. Our society is currently suffering a great social, economic and educational, it all boils down to is a collection of integrated technology to acquire new knowledge in this era of globalization, which is why institutes whose mission is to provide education for students today essential part of cultural, socioeconomic and ecological values of individuals and communities therefore a social environment in which they operate. The purpose of this thesis is to achieve self-grade teacher at the Institute of Agricultural Technology "Manuel Isaac Encalada Zúñiga" ITA MIEZ El Guabo city, province of El Oro. The fundamental problem is the compliance and moral quality institutions of higher education in our country, this combined with the absence of an improvement plan that would lead to possible solutions. For the effect is reviewed in this paper some of the relevant conceptual ideas about the quality, planning, evaluation and possible accreditation of the quality of education, using central methodology and information gathering quantitative and qualitative analysis, whose main tool is the survey. For the purpose it was necessary to validate the instruments used in research by subject matter experts to ensure the purity of the results, tabulation, graphing and reading them. Undoubtedly, this work becomes a source of excellent baseline for the authorities of this institution, which has always sought academic excellence and be a showcase of their geographic area. It will find a significant contribution to its close accreditation, so that our beloved institution ITA MIEZ will fly is always on the road to success.

QUALITY

EVALUATION

ACREDITATION

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

**MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA
EDUCACIÓN SUPERIOR**

PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

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

TOMO II

**AUTORA: LCDA. GONZÁLEZ GONZÁLEZ YOLANDA
ASESOR: Dr. VALAREZO GARCÍA REINALDO, MSc.**

Guayaquil, Septiembre del 2011

ÍNDICE GENERAL

LA PROPUESTA

Carátula	i
Índice General	ii
Índice de cuadros	iii
Justificación	1
Diagnóstico	3
Fundamentación teórica de la propuesta	15
Filosófico	15
Psicopedagógica	16
Sociológico	16
Legal	17
Objetivos de la propuesta	23
Objetivo general	23
Objetivos específicos	23
Factibilidad de la Propuesta	24
Descripción de la propuesta	27
Propuesta	28
Aspectos de la propuesta: Plan de Mejoras	29
Jerarquización del Plan de Mejoras.	38
Impacto	40
Bibliografía	47

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1: DIAGNÓSTICO DEL INSTITUTO	3
CUADRO N° 2: ASPECTOS DE LA PROPUESTA PLAN DE MEJORAS	30
CUADRO N° 3: DIFICULTAD PARA LA SOLUCION	42

INTRODUCCIÓN

Los sistemas educacionales a escala mundial, regional y nacional están experimentando profundas transformaciones como fuente de la revolución científico técnica que coloca al conocimiento como factor clave del nuevo paradigma tecno económico. Dado el alcance y ritmo de las transformaciones, la sociedad cada vez tiende más a fundarse en el conocimiento, razón por la cual las Institutos vinculados con la Educación Media forman hoy en día parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones.

Este estudio forma parte de un proyecto más amplio de investigación denominado “Evaluación del desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Agropecuario MANUEL I. ENCALADA Z., del cantón El Guabo, Provincia de El Oro. Propuesta del Diseño de un Plan de Mejora” que surge con la idea de que el desempeño docente no se limita a la exposición de contenidos y a su posterior evaluación, sino que existen muchos factores que pueden estar afectando un buen desempeño y que en la medida en que se identifiquen se podrán atender.

La evaluación del desempeño docente es una práctica que está tomando cada día más fuerza en las instituciones de educación superior, se está convirtiendo en el elemento clave de los esfuerzos por mejorar la calidad de la educación, particularmente, para favorecer el perfeccionamiento del profesorado, para impulsar el desarrollo y la actualización profesional. Cada vez son más los que se suman a la idea de que el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes, afirma (Valdes, 2002)¹ que sin

docentes eficientes no será posible lograr el perfeccionamiento real de la educación.

Partiendo de la idea de que el éxito de los sistemas educativos depende substancialmente del desempeño de sus docentes y haciendo un análisis de los estudios localizados, se observa la importancia que se está otorgando a esta problemática -con un sinnúmero de variables- a nivel nacional, y si bien se han visto avances en los diversos resultados mostrados, en Ecuador hay todavía mucho camino por recorrer y muchas interrogantes que resolver. El desempeño docente según Wilson (1992)², está determinado a partir de lo que sabe y puede hacer el docente, de la manera cómo actúa o se desempeña, y de los resultados de su actuación; y aun cuando se sabe que en la realidad es una problemática multidimensional que rebasa lo personal y educativo, acoge los aspectos sociales, políticos, económicos y administrativos, es importante conocer en primera instancia, cómo el docente aborda su práctica y qué limitaciones tiene en relación a ella.

El desempeño docente no puede circunscribirse a presentar contenidos, y evaluar en consecuencia, existen muchos elementos entre estas dos fases que determinan el desempeño docente: los métodos, las técnicas, las estrategias, la interrelación con los estudiantes, etc., elementos todos ellos que es importante incluir en un instrumento de recogida de datos a fin de poderlos explorar, identificar y describir para estar en posibilidad de contextualizar la problemática y hacer propuestas concretas. Con esta perspectiva, el presente trabajo tiene como propósitos los siguientes: inicialmente elegir un instrumento que contenga todos aquellos elementos que se considera que determinan un buen desempeño y posteriormente evaluar el desempeño de los docentes del Instituto del sitio Pagua, y se estructura en los siguientes capítulos: Capítulo I, Plantea el problema a investigar, contextualizando y

determinando las causas que lo motivan; en el Capítulo II, se hace un análisis de los antecedentes y la fundamentación legal; el Capítulo III, establece la metodología de la investigación; Capítulo IV, se realiza un análisis e interpretación estadística de los resultados; Capítulo V, plantea Conclusiones y Recomendaciones, y concluye con la presentación de la Propuesta del diseño de un Plan de Mejoras.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del problema en el contexto

El Instituto Tecnológico Agropecuario “Manuel Isaac Encalada Zúñiga”, está situado en el sitio Pagua, forma parte de la Parroquia Río Bonito, perteneciente al cantón El Guabo, en la provincia de El Oro, a 37 km de la vía Machala – Guayaquil, ubicado en las coordenadas geográficas 79° 47', longitud Oeste; 10° 48' latitud Sur. Con un clima tropical húmedo y una temperatura de 18° C a 25° C, con una altitud de 5 m.s.n.m., una humedad relativa del 75 % y una precipitación pluviométrica de 1.800 mm.

Con acuerdo Ministerial del 19 de Septiembre de 1977, siendo Subsecretario de Educación el Dr. Eduardo Granja y Director Nacional de Educación el Lcdo. Jacinto Pozo. Es en el año 1980, mes de febrero, cuando se incorpora la primera promoción de Bachilleres Técnicos en Agropecuaria. El 25 de Abril de 1984 se eleva al Colegio Técnico Agropecuario a la categoría de Instituto Técnico Superior Agropecuario, en el período del Sr. Carlos E. Montero Campoverde en calidad de Rector, creándose con los ciclos Básico, Diversificado y Superior con las especialidades de Agrícola y Pecuaria. En el mes de Diciembre de 2004, con Acuerdo N° 165 se autoriza el funcionamiento como Instituto Tecnológico.

Cuenta con dos edificios, el uno consta de 8 aulas didácticas y laboratorios de Química, Física y Biología, Biblioteca, Audiovisuales; el otro consta de seis aulas pedagógicas. Otro edificio cuenta con 4 aulas, oficinas administrativas, departamentos de Orientación, Bienestar Estudiantil y Médico, Oficina de Planificación Institucional (OPI), Centro de Recursos Para el Aprendizaje (CRA), Internado, Salón Auditorio, Canchas deportivas, taller de mecánica y carpintería, planta industrial para el procesamiento de lácteos, cárnicos y frutas.

La presente investigación tiene como objetivo obtener y recopilar datos confiables que nos permitan realizar un análisis de la forma como se encuentra el desempeño docente en el Instituto Tecnológico Agropecuario “MANUEL ISAAC ENCALADA ZÚÑIGA” del sitio Pagua.

El propósito fundamental de la evaluación está orientado a que el Instituto reajuste por sí mismo sus procesos, con pertinencia y oportunidad, en busca de una más efectiva contribución al desarrollo nacional, los propósitos a los que se responde serían:

Necesidades Primarias

- Contribuir a la mejora y actualización continua del proceso de formación profesional.
- Desarrollar la capacidad del docente.
- Contribuir a la articulación de la carrera con los otros niveles del sistema educativo nacional, con el Estado, las instituciones privadas y la población en general.

- Aportar a la rendición social de cuentas tanto hacia el medio interno de la institución como hacia el externo de la misma.

Necesidades Secundarias

- Demostrar su pertinencia, esto es, su orientación integral, su relación con el desarrollo de la institución.
- Facilitar su reconocimiento social a través del cumplimiento de referentes oficiales de calidad (criterios, estándares e indicadores).

Situación conflicto

La comunidad educativa actual exige que el Instituto Tecnológico Agropecuario MANUEL I. ENCALADA Z., relacione adecuadamente sus tres funciones sustantivas y por ello se requiere con mayor urgencia que el profesor del Instituto investigue, enseñe y se proyecte socialmente. Para ello, se requiere fundamentalmente de dos cosas: del desarrollo profesional de los docentes ligado a su contexto particular y de la mejora de las prácticas educativas.

El primero va necesariamente ligado a sus procesos de capacitación y actualización docente, tanto en el plano pedagógico como en el disciplinar, a la reflexión que haga de su propia labor docente y a su participación decidida en la reflexión institucional que adquiere necesario vigor en el ejercicio autoevaluativo. El segundo alude directamente al currículo que, tal como se lo plantea, es un campo de investigación en el que se conjugan teoría y práctica y una acción incitadora y explícita de la profesionalización de los docentes y la formación de los docentes.

Eric Hoffer nos señala que "en una época de cambio radical, el futuro pertenece a los que siguen aprendiendo. Los que ya aprendieron, se encuentran preparados para vivir en un mundo que ya no existe". Esta importante reflexión nos obliga a repensar la docencia universitaria; de lo contrario, continuaremos utilizando nuestros antiguos y soleados apuntes sin percatarnos que cuanto nos rodea está cambiando vertiginosamente.

Causas del Problema y Consecuencias.

El propósito fundamental de la evaluación está orientado a que el Instituto reajuste por sí mismo sus procesos, con pertinencia y oportunidad, en busca de una más efectiva contribución al desarrollo nacional, los propósitos a los que se responde serían:

Necesidades Primarias

- Contribuir a la mejora y actualización continua del proceso de formación profesional.
- Desarrollar la capacidad del docente.
- Contribuir a la articulación de la carrera con los otros niveles del sistema educativo nacional, con el Estado, las instituciones privadas y la población en general.
- Aportar a la rendición social de cuentas tanto hacia el medio interno de la institución como hacia el externo de la misma.

Necesidades Secundarias

- Demostrar su pertinencia, esto es, su orientación integral, su relación con el desarrollo de la institución.

- Facilitar su reconocimiento social a través del cumplimiento de referentes oficiales de calidad (criterios, estándares e indicadores).

Hoy la sociedad, y la Educación Superior en particular, reclaman del docente mayor dinamicidad y actividad efectiva; ello lo está demostrando la experiencia ecuatoriana con su proyecto Retec, que aborda las competencias generales, las transversales, las interpersonales y las especiales de cada especialidad profesional.

Si bien nuestra realidad ecuatoriana es totalmente distinta de la del resto de América, a pesar de la globalización que se impone generando la más espantosa distancia entre pobres y ricos, pobres que se van haciendo más pobres y ricos que cada vez concentran con mayor fuerza la riqueza, es necesario considerar tal experiencia para poder tener una nueva lectura de las condiciones en las que nos desenvolvemos y descubrir el papel que a la educación Superior ecuatoriana le toca y, consecuentemente, el rol que el docente del Instituto debe cumplir, traducido en competencias que le hagan más dinámico, democrático y productor. Ello conlleva que el docente domine los elementos específicos de su especialidad:

- a) **Contenidos:** conocer bien los contenidos de las asignaturas que enseña, saber cómo pueden ser organizados y cómo se conectan con los otros temas y especialidades a fin de poder enfocarlos desde perspectivas interdisciplinarias.
- b) **Métodos de enseñanza:** conocer las formas de aprender de los estudiantes y saber escoger sobre la base de ello cómo mejorar el aprendizaje, para lo cual debe conocer distintas estrategias y técnicas didácticas. Estar familiarizado con los problemas de enseñanza-aprendizaje especialmente presentes en la disciplina que él conduce.

Todo esto exige que el docente vivencie sus conocimientos, esté atento a cuanto sucede en la sociedad para que los estudiantes descubran y lean la realidad en la cual viven; exige que el docente sea amable y solidario con el estudiante; dialogador y amigo, que se pone en su nivel y condiciones; perspicaz para descubrir los estilos de aprendizaje del estudiante; pronto a orientar el aprendizaje como un proceso de investigación constante e indeterminado; que esté en constante aprendizaje, aprendiendo y haciendo, viviendo y siendo el ejemplo y testimonio del aprender a aprender, el aprender a hacer, el aprender a convivir y el aprender a ser un hombre (varón o mujer) que se realiza perfectiblemente.

La docencia está conformada por las actividades necesarias para impartir un grupo de una asignatura de pregrado o postgrado, en los períodos semestrales normales o en el período intermedio, las cuales incluyen: la clase presencial, la preparación de clase, la evaluación de los estudiantes y su correspondiente realimentación con fines de orientación y la atención fuera del aula a los estudiantes del grupo. Así mismo se considera actividad de docencia la tutoría o consejería a un grupo de estudiantes.

La investigación está conformada por las actividades necesarias para generar conocimiento en cualquiera de sus posibilidades, las cuales incluyen: la planeación y ejecución de proyectos específicos y la presentación, confrontación y difusión de los resultados del proyecto. Así mismo se considera actividad de investigación la dirección y/o asesoría de proyectos de grado, el apoyo, mediante asesoría especializada, a proyectos formales de investigación y la producción intelectual. La proyección social está conformada por actividades relacionadas con proyectos para aplicación de conocimientos, educación continuada,

proyectos de beneficio social y el manejo de relaciones con comunidades académicas nacionales e internacionales.

La gestión académica está conformada por actividades de planeación, decisión, ejecución, control y orientación de Departamentos académicos, o de Coordinación académica de áreas del conocimiento desarrolladas por el Departamento académico que hayan sido establecidos como tales. El propósito central de esta presentación es proponer una alternativa para la evaluación del desempeño del docente del ITA MIEZ. En el quehacer profesional de la autora, en diferentes niveles educativos, le ha inquietado la forma de evaluar al maestro; muchos opinan que a través de un examen único pueda darse esa medición. Actualmente el Ministerio planea evaluar al maestro de los niveles básicos con un examen que contenga comprensión lectora, razonamiento matemático, conocimiento del currículo de cada nivel educativo. A nivel Universitario los diferentes institutos acostumbran a medir al docente por los años de experiencia que estos vayan acumulando y esto se convierte entonces en un indicador para el ascenso. En nuestra realidad en ningún nivel se ha investigado sobre una evaluación del desempeño del docente basado en competencias como este trabajo propone.

En el Instituto se realiza la evaluación a sus docentes a través de una encuesta que se hace a los estudiantes sobre aspectos generales no teniendo en cuenta una evaluación por competencias que no permiten saber la eficiencia y eficacia del desarrollo profesional. Es ésta la motivación que me lleva a investigar y plantear el tema “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGROPECUARIO MANUEL I. ENCALADA Z., nivel Superior”.

Delimitación del problema

CAMPO: El campo de la presente investigación es la educación superior. Debe existir un compromiso social por parte de los directivos del ITA MIEZ para promover la evaluación y acreditación de nuestro querido instituto.

ÁREA: El área corresponde a la parte tecnológica. Nada es más eficaz para la promoción del desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza que el fortalecimiento de la educación, la que se logrará con una institución sólida.

ASPECTO: El aspecto es eminentemente pedagógico educativo. Hay que incentivar una participación más activa del docente y de los directivos del ITA MIEZ en la evaluación de nuestra institución.

TEMA: Evaluación del desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Agropecuario “Manuel Isaac Encalada Zúñiga” del Cantón El Guabo, Provincia de El Oro. Propuesta: Diseño de un Plan de Mejoras.

Planteamiento del problema

El presente trabajo plantea como objeto de realización, cómo se organiza el sistema de evaluación del desempeño de los docentes del Instituto, lo que necesariamente acabará en algunas conclusiones y sugerencias, más allá de éstas, ofrecerá una amplia y buena información para realizar una propuesta de un Plan de Mejoras, aportando una visualización contrastada de lo que se hace en los diferentes establecimientos educativos.

Ni el Instituto ni los docentes del mismo han sido evaluados con fines de mejoramiento, pues las evaluaciones realizadas no han permitido que los estándares de calidad sean mejorados, esto a su vez se puede indicar, al no haberse planteado ni desarrollado un plan de mejora del desempeño de los docentes de la institución. La normativa constitucional y legal actual exige que todos los docentes sean evaluados, que tengan permanentemente capacitación y actualización académica por los organismos que la Educación Superior para la acreditación y permanencia dentro del sistema de Educación Superior.

Evaluación del problema

DELIMITADO: La investigación que se ha desarrollado ha sido el resultado de un profundo proceso de sistematización teórica, el que unido a la aplicación de un consecuente proceder empírico, ha permitido, arribar a conclusiones específicas sobre las particularidades más actuales vinculadas con el proceso de evaluación de los docentes. El trabajo sintetiza un conjunto de elementos que tienen que ver con lo formativo general en el plano teórico práctico e integración de los componentes que intervienen en el proceso de evaluación del desempeño profesional, esta selección puede resultar útil para la evaluación del diseño metodológico concebido desde la evaluación de los componentes académico, laboral, investigativo y extensionista cuestión que presupone asumir el proceso derivado al efecto, desde una perspectiva integral. En este sentido, la concepción de la universalización propicia que se garantice un adecuado desempeño profesional de los docentes en formación inicial, teniendo en cuenta que los mismos se vinculan de forma directa a la docencia en su micro universidad, interactuando en la solución de las diferentes problemáticas surgidas desde el empleo de los conocimientos y habilidades investigativas que van adquiriendo de forma gradual en el

componente académico, el que propicia, además, revertir los conocimientos teóricos de la Didáctica y la Metodología de las diferentes asignaturas del currículo, en el proceso de enseñanza aprendizaje que dirigen.

CLARO: El nuevo rol a desempeñar por el profesional pedagógico en formación inicial, las nuevas relaciones sociales en que se ve inmerso, la acción del tutor, la necesidad de ajustarse al cumplimiento de normas jurídicas y de convivencia, la apropiación de normas éticas de la profesión que ha elegido, las nuevas tareas propias del proceso de profesionalización, propician el contexto ideal para influir en su desempeño profesional. Este componente tiene un papel central y su relevancia está dada porque los docentes en formación inicial permanecen todo el tiempo en la micro universidad. Simultáneamente a lo expresado, es menester evaluar cómo influye el componente investigativo encargado de prepararlos para la función investigativa, dotándolos de un sistema de conceptos, habilidades y valores éticos profesionales a través de la aplicación del método científico. En el desarrollo mismo, las habilidades investigativas fundamentales son problematizar, fundamentar y comprobar la realidad educativa, la contribución de este componente al desempeño profesional de los docentes que se debe concretar en un modo de actuación profesional pedagógico que favorezca resultados superiores y mayor calidad en el proceso docente educativo con el que interactúa de forma directa.

EVIDENTE: El componente académico, adopta la variante semipresencial - tutorial, que involucra al profesor a tiempo parcial y al tutor en la formación inicial del docente, este componente aporta lo teórico, necesario para profundizar en la esencia de la profesión, verificable en la práctica pedagógica del Instituto. Proporciona un grupo de conocimientos, habilidades y valores de carácter general y profesional que influyen en el

desempeño profesional pedagógico. En el presente trabajo se incluye el componente extensionista como complemento importante en la formación general integral de los profesionales de la educación, significando que los aspectos que en este aparecen, favorecen la necesaria socialización de las actividades con las que se vincula el docente en formación, no solo con los estudiantes que atiende, sino con la comunidad en la que se encuentra enclavada el Instituto, aspectos que forman parte de su desempeño profesional. Todo docente, tanto en formación inicial como permanente, tiene la misión de ser evaluado social y profesionalmente ante sus responsabilidades con la educación integral de sus educandos por lo que se debe centrar en hacer que la evaluación de los mismos cumpla con las funciones que se le conceden en el proceso pedagógico: diagnóstico, instructiva, educativa y desarrolladora.

CONCRETO: Concebir la evaluación a partir del cumplimiento de estas funciones permite conocer que, a pesar de las contradicciones que se presentan en su aplicación y los efectos negativos, su valor radica en las potencialidades para que los evaluados (docentes en formación inicial) logren un auto perfeccionamiento en su desempeño profesional, cuestión que le permite tomar conciencia de la importancia de su modo de actuación, del deber como profesional, de sus potencialidades y limitaciones.

Lo expresa BASTIDAS A. (2001)³:

“Misión es la necesidad genérica que la organización pretende satisfacer, el propósito y contribución a la sociedad que aspira cumplir. Es la determinación oficializada, desde el más alto nivel organizacional, de qué funciones, bienes y servicios específicos va a producir, con qué tecnología y para qué demandas sociales”.(Pag.15).

RELEVANTE: Conlleva una importancia tremenda esta investigación, ya que ella cumple con los parámetros legales y morales que exige nuestra sociedad, en lo que a calidad de la educación se refiere. En la medida en que se desarrolló el proceso investigativo se evidenció la necesidad de proponer recomendaciones metodológicas para la aplicación de las dimensiones e indicadores propuestos. Para establecer las recomendaciones metodológicas se consideraron las premisas que son abordadas a continuación:

- Asumir, como criterio de evaluación, un carácter cualitativo y cuantitativo para la evaluación del desempeño profesional, cuestiones que favorecen las valoraciones finales derivadas del análisis de cada indicador e integralidad en la estructuración de la misma.
- La evaluación se caracterizará por la interrelación de los factores y componentes que intervienen en el proceso.
- Para una elevada efectividad del proceso, se tendrá en cuenta, la evaluación por el desempeño en cada uno de los componentes formativos.
- La evaluación cumplirá sus funciones de diagnóstico, educativa, instructiva y desarrolladora.

CONTEXTUAL: Nada más significativo que la discusión que se desarrolla en la actualidad por los pasillos de la academia, respecto a la nueva ley de educación superior y sus exigencias de calidad. Los centros técnicos y tecnológicos no son ajenos a aquello. El Ecuador está en un momento clave, en donde el cambio para bien es posible y debe darse, Un interesante trabajo del Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA),

desarrollado a partir de los modelos de Stufflebeam, Stake y Spradley genera un ordenamiento de los aspectos a evaluar en las instituciones de educación superior que nos parece útil. El mismo organiza los elementos a considerar en la evaluación en términos de Dimensiones y Criterios.

FACTIBLE: La evaluación a nuestra institución sí es posible. Existe en la actualidad la motivación y apoyo político de parte de las autoridades de turno, y la evaluación y acreditación académicas son posibles con el esfuerzo de todos los actores educativos. Podríamos identificar las variables que se deben considerar en la evaluación del desempeño docente principalmente, la vinculación con el medio y la innovación. Como producto del proceso de evaluación, es de esperar resultados confiables que permita tomar decisiones; un plan de mejoras estructurado de manera adecuado; y, un cambio de actitud favorable de los docentes, para superar sus debilidades y coadyuvar al cumplimiento de la misión del Instituto Tecnológico Agropecuario “Manuel I. Encalada Z.”.

VARIABLES: El presente trabajo posee dos variables claras; por un lado la auto evaluación del ITA MIEZ como institución académica perteneciente al sistema de educación superior; y por otro, la propuesta de Plan de Mejoras, para el éxito educativo de esta institución.

Variable Independiente:

Evaluación del desempeño de los docentes.

Variable dependiente:

Diseño de un Plan de Mejoras.

PRODUCTOS ESPERADOS: Al finalizar esta investigación, resultará como principal producto esperado, el diseño de un Plan de Mejoras, que

será el resultado de todo el esfuerzo desplegado en nuestra querida institución.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Evaluar el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Agropecuario MANUEL ISAAC ENCALADA ZÚÑIGA del cantón El Guabo, provincia de El Oro, para mejorar la calidad del personal, a través del diseño de un Plan de Mejoras.

Objetivos Específicos

- Identificar las características básicas en los sistemas de evaluación del desempeño docente del Instituto Tecnológico Agropecuario “Manuel Isaac Encalada Zúñiga”.
- Implementar un plan de capacitación y mejoramiento del desempeño.
- Proponer una propuesta de las recomendaciones pertinentes para un plan de mejoras continua en la evaluación del desempeño docente del instituto.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La experiencia y la investigación han confirmado que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de enfocarse en mantener e incrementar la calidad de sus docentes. La presente investigación es relevante por cuanto a través de ella, se propondrá un Diseño de Plan de Mejora del ITA MIEZ, en base a competencias como alternativa para la gestión de la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje en la cátedra del nivel superior que nos permitirá conocer la calidad de los procesos, mejorar la calidad de los docentes y los logros alcanzados en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

La estrategia de analizar las respuestas que los diferentes sistemas de evaluación educativa han dado a estos asuntos, resulta extremadamente útil. Lo expresa BASTIDAS A.(2011)⁴, “Las estrategias comprenden el conjunto de acciones estructuradas a partir de los objetivos estratégicos...” (Pag.32). No en vano, a pesar de las lógicas diferencias, los retos y desafíos con que tienen que enfrentarse los distintos sistemas educativos son bastante parecidos, y las respuestas dadas ante los mismos, suponen una excelente fuente de información para la toma de decisiones. Así entonces, resulta fundamental atender constantemente los sistemas de formación inicial y permanente para los maestros y profesores. Pero no sólo eso, es necesario también lograr que la profesión docente sea una actividad atractiva para las jóvenes generaciones, para así poder contar con los mejores docentes; conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación y consideren la actualización constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión. Por este motivo es

necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en los años que permanezcan en la docencia. Además de formar y generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos.

Convencidos de la importancia de estos factores, algunos de los métodos educativos del Ecuador han desarrollado avances en sus sistemas de carrera docente, así como en los diferentes procedimientos para una evaluación de los profesores que ayude a su carrera profesional. Esos sistemas y mecanismos, sin embargo, aún no están asentados y tienen aún múltiples retos y temas abiertos sobre los que es necesario un meditado análisis y reflexión. En el presente proyecto, nos hemos propuesto contribuir a aportar un trabajo conjunto sobre la forma en que están organizados los sistemas de evaluación del desempeño docente en el Instituto Tecnológico Agropecuario MANUEL I. ENCALADA Z. Con ello, más que respuestas, busca abrir posibilidades, ampliar horizontes y demostrar que hay más formas de concebirlo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

La función de la evaluación en general, y del desempeño docente en particular debe ser comprendida en el marco de un contexto socioeconómico. Los procesos educativos no pueden entenderse de forma aislada, puesto que están de por medio los factores condicionantes, tales como los culturales, políticos y económicos. Lo expresa CABRERA G. (2011)⁵, “Modelamiento de procesos, es la técnica estructurada para analizar y diseñar procesos productivos y de toda índole” (Página innumerada). El modelo económico neoliberal es el marco en donde se desarrollan los procesos educativos, y por tanto es necesario señalar algunos de los rasgos del mencionado modelo: La mercantilización de todo lo existente en el mundo para obtener las máximas ganancias posibles; la generación de mayor producción a menores costos a fin de conquistar los mercados, tomando a la competitividad como principio esencial; la integración del proceso productivo a nivel mundial, para conseguir mercados libres de toda restricción; el control de los grandes monopolios internacionales con la sujeción y el apoyo de los estados nacionales (globalización de la economía); el impulso de la privatización y de la ideología empresarial.

Para efectivizar el modelo económico neoliberal los países deberán privatizar el sector público, reducir el gasto público en la áreas sociales (salud, educación y empleo) y reducir el estado a su mínima expresión. Según Villarroel (Programa de Autoevaluación Institucional, 2005), el embate neoliberal está orientado a que la academia responda a los

mandamientos del mercado, así, la educación superior debe ser vista como una mercancía que debe ser pagada por los beneficiarios”; “Las instituciones deben ser administradas como empresas capaces de generar ganancias, antes que como entidades educativas formadoras de seres humanos...”; “Manifiesta intención por privatizar la educación universitaria estatal. Fiel al precepto neoliberal de que el Estado no puede subvencionar los altos costos de la educación y con el sofisma de que todo lo privado es eficiente, los gobiernos han dado luz verde para el crecimiento de universidades privadas de todo cuño...”; “La modificación de currículos para responder a lo que el mercado reclama incide, a su vez, en la preferencia por el carácter técnico-operativo de la educación superior, en desmedro de la formación cultural, ética y ciudadana...”; “Se instala políticas de estímulo al desempeño docente, según las cuales los maestros que más “producen” tendrán opciones a estímulos económicos o bonificaciones adicionales. Esta es una estrategia utilizada para calificar desde una nueva perspectiva productivista e individualizada el trabajo de los docentes e impulsar la mercantilización de la investigación”.

Fundamentación teórica

La Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnológica (SENESCYT), ha modificado los instrumentos de evaluación al desempeño docente para adecuarlos al Modelo Educativo Siglo XXI que prioriza el aprendizaje de los estudiantes y crea un nuevo perfil docente.

La evaluación educativa surge como un medio de acercamiento a la acción educativa con el claro objetivo de mejorarla. Evaluar supone obtener información fundamental para la toma de decisiones sobre el proceso educativo. La evaluación desde su realización básica busca establecer una relación comparativa entre objetivos y resultados.

Lo expone FUENTES, M. (1999)⁶, “La diversidad teórica con la que se ha alimentado el concepto de evaluación no hace más que dificultar su realización práctica. Cada autor entrega una definición distinta, según su perspectiva, objetivos o marco teórico de referencia; se han llegado incluso a generar varios otros conceptos a partir de éste, citamos como ejemplo la aparición de términos tales como: para evaluación, coevaluación, metaevaluación”

En el Sistema Académico Modular por Objetos de transformación, están definidos los papeles que deben cumplir los docentes, coordinadores de carrera y de módulo así:

- a) **Los docentes.** En el proceso de abordaje interdisciplinario del Objeto de Transformación-OT, los profesores actúan como, coordinadores, facilitadores, tutores y aportan con su formación especializada y experiencia profesional. Adicionalmente, los profesores con dedicación de tiempo completo en la institución, deberán conducir proyectos de investigación que guarden correspondencia con uno de los OTs del programa de formación profesional, única forma de aportar con nuevos conocimientos para enriquecer científicamente la docencia modular; así como, avanzar en la ciencia y contribuir a la solución de los problemas del desarrollo a nivel regional y nacional.

Es pertinente señalar asimismo, que los docentes que cumplen actividades profesionales en otras instituciones o en el libre ejercicio deberán aportar con su rica experiencia profesional en el desarrollo del módulo; así como generar espacios de prácticas y oportunidades de vinculación con la colectividad. Las actividades que deben cumplir los profesores en el desarrollo del aprendizaje modular son las siguientes:

- Organizar las tareas del grupo.
 - Propiciar la dinámica participación de los estudiantes en el proceso.
 - Asesorar con pertinencia y rigurosidad científica en el proceso de investigación del módulo.
 - Preparar los materiales de estudio actualizados, que sean pertinentes al OT.
 - Aportar con sus conocimientos y experiencia en el tratamiento de los contenidos.
 - Revisar oportunamente los avances de los trabajos de investigación de los estudiantes y devolverlos con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar el logro de aprendizajes significativos.
 - Realizar el seguimiento al trabajo individual y grupal de los estudiantes, con la finalidad de asegurar los aprendizajes previstos.
 - Participar en la sustentación, evaluación y calificación de los informes de la investigación del módulo
 - Participar en eventos científicos vinculados con el ámbito de su participación docente en el proceso de formación profesional.
- b) **El coordinador del módulo.** El coordinador del módulo debe asegurar el cabal cumplimiento de la programación y la participación e interacción efectiva entre docentes y estudiantes. Sus actividades son:

- Coordinar el equipo interdisciplinario de docentes del módulo para orientar con pertinencia y rigurosidad científica el proceso de investigación del módulo.
- Socializar el programa del módulo y generar los compromisos necesarios entre los profesores y los estudiantes para su cumplimiento.
- Asegurar la preparación y entrega oportuna de los materiales de estudio por parte de los docentes: textos y guías de cada una de las unidades del módulo.
- Revisar los materiales de estudio y facilitar la articulación de los contenidos trabajados por los distintos docentes para el abordaje interdisciplinario del OT.
- Coordinar la edición y reproducción de los materiales de estudio bajo un mismo estilo.
- Propiciar un ambiente de trabajo académico adecuado y la dinámica interacción entre los estudiantes; y entre éstos y los docentes.
- Coordinar las tutorías y supervisar el avance de la investigación del módulo.
- Asegurar el adecuado nivel de exigencia en cuanto a la asistencia, la participación y entrega puntual de los trabajos por parte de los estudiantes.

- Realizar el seguimiento y evaluación de la participación de los docentes y estudiantes en el desarrollo de las diferentes temáticas y elaborar el respectivo informe.
 - Presentar los informes respectivos (de avance y finalización) al coordinador de la especialidad o programa de titulación.
 - Advertir al coordinador de la especialidad o programa de titulación sobre los posibles problemas que puedan incidir negativamente en el desarrollo del módulo, cuya solución requiera la intervención de las instancias superiores.
- c) **El coordinador de la carrera o especialidad.** A más de dirigir la preparación de la programación detallada de los módulos, deberá cumplir, entre otras, las siguientes actividades:
- Dirigir el trabajo académico-administrativo y responsabilizarse por la buena marcha de la especialidad, arbitrando las medidas pertinentes para el efecto.
 - Coordinar la formulación de los proyectos de investigación y de las tesis de grado y supervisar su ejecución.
 - Dirigir el proceso de selección de los docentes coordinadores de los módulos: y, de los docentes titulares y contratados, para el tratamiento de las diferentes temáticas específicas de los módulos.
 - Supervisar la ejecución de los módulos.
 - Organizar y supervisar las tutorías de las tesis de grado.

- Implementar el proceso de evaluación de la especialidad.

Por otra parte, la evaluación del desempeño docente, a más de ser un mandato legal, se constituye en el derecho que tienen los docentes a mejorar su práctica profesional, a partir de un proceso de evaluación serio, transparente y confiable. El desempeño del docente, es identificado como un factor muy influyente en el éxito de la gestión educativa, llegándose a sostener inclusive que los educandos no son sino, el corolario de lo que son sus docentes, que las instituciones educativas no van más allá de donde pueden ir sus docentes, y que el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Valdés Veloz (ponencia de Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, 2002) sostiene que “Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación”. Para que ocurra el auto perfeccionamiento docente es requerimiento indispensable que éste se someta de manera voluntaria y periódica a un proceso de evaluación de su desempeño. La resistencia se dará en mayor o menor medida, dependiendo del nivel de cultura de la evaluación que la institución haya desarrollado en sus docentes, de la confianza que se tenga en el proceso, de la afectación que tenga el profesor por las decisiones a tomar con los resultados del proceso, etcétera.

La evaluación del desempeño docente, de ninguna manera debe considerarse como un control de las actividades que realiza, sino como la oportunidad que tiene de mejorar la calidad de su desempeño (a partir de la reflexión), pues las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no en contra de ellos. La práctica social que realiza el profesor está sujeta a una constante valoración por parte de sus

estudiantes, padres de familia y de sus propios compañeros, valoración que puede tener una alta dosis de subjetivismo, por lo que resulta inevitable pensar y ejecutar un proceso de evaluación del desempeño docente que sea objetivo, transparente e imparcial. Según Valdés Veloz (ob.cit.), las funciones que debe cumplir un proceso de evaluación del desempeño docente son las siguientes:

- La **función de diagnóstico** que caracteriza el desempeño docente en un tiempo determinado e identifica sus principales aciertos y desaciertos, que permiten derivar acciones de capacitación y superación para erradicar los desaciertos.
- La **función instructiva** que permite que los actores involucrados en dicho proceso se instruyan, aprendan del mismo e incorporen una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- La **función educativa** porque a partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por sus compañeros, padres de familia, estudiantes y directivos, puede trazar una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
- La **función desarrolladora** porque incrementa la madurez del evaluado, pues el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento.

Existen cuatro principios para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño docente que pone énfasis en el desarrollo

profesional de los profesores. Estos principios son: la evaluación centrada en las capacidades frente a aquella basada en el rendimiento, orientada a la valoración de las capacidades que con más probabilidad pueden aportar a un rendimiento eficaz, más que a medir el rendimiento en sí mismo; criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme, que implica determinar criterios de evaluación múltiples que reflejen el desarrollo del profesor en un periodo determinado; evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas, porque lo verdaderamente desarrollador es lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos más objetivos; evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas, que implica la utilización de la evaluación para mejorar la práctica docente del profesor, en vez de ser un proceso formulado en contra de él.

En un proceso de evaluación surgen preguntas con respecto a su finalidad: ¿Se trata de excluir a los profesores con bajo rendimiento?, ¿Deseamos compensar a los profesores de alto rendimiento?, o ¿Tratamos de mejorar el rendimiento de todos los profesores?

Para dar respuesta a lo anterior, se han definido tres tipos de estándares de desempeño profesional: estándares mínimos, competitivos y de desarrollo. Los estándares mínimos están diseñados para que entren o se mantengan profesores incompetentes; los estándares competitivos tienen como propósito proporcionar incentivos y compensaciones por alguna clase de rendimiento superior; y, los estándares de desarrollo están diseñados para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores especificando las áreas de capacidades u objetivos de mejora. Lo expresa ABAD J. (2011)⁷, “Se requieren propuestas innovadoras, flexibles, dinámicas para la

formación profesional y post profesional en correspondencia con las demandas del desarrollo nacional...” (Pág. 3).

De la investigación educativa han surgido modelos de evaluación del desempeño del docente, que a continuación se citan:

- **Modelo centrado en el perfil del maestro**, que consiste en una evaluación en base a un perfil ideal previamente elaborado.
- **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula**, que consiste en identificar los comportamientos del profesor y relacionarlos con los logros de los estudiantes. Los comportamientos están relacionados con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. La crítica a este modelo se ha centrado en la desconfianza del mismo por la elevada subjetividad que tendría la persona que realiza la evaluación.
- **Modelo de la práctica reflexiva**, que consiste en una instancia de reflexión supervisada, pues requiere de un sistema de supervisión que puede estar integrado por los mismos compañeros o algún directivo.

Sobre la base de este análisis, El Instituto Tecnológico Agropecuario “Manuel I. Encalada Z.” de Pagua adopta un modelo de evaluación del desempeño docente, considerando nuestra realidad, en el marco de la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento y de la lógica de evaluación del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación. Lo expresa ABAD J. (2011)⁸, “A través del proceso de acreditación, las instituciones de educación superior rinden cuentas a la sociedad...” (Pág.8). Los factores y principios más importantes que asume la evaluación del desempeño docente son:

- a) Existen factores determinantes que el Instituto Tecnológico Agropecuario MANUEL I. ENCALADA de Pagua y la educación superior ecuatoriana en general deben considerar, entre ellos los factores políticos, económicos y culturales. La globalización neoliberal pretende mercantilizar la educación, y nos oponemos a ello, por lo que permanentemente tendremos una política alternativa a la del neoliberalismo.
- b) Se entiende por evaluación del desempeño docente al proceso sistemático de obtención de información confiable, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades en la docencia, investigación, vinculación con la colectividad, en la cooperación interuniversitaria y compromiso institucional. Lo expresa SALINAS J. (2011)⁹, “Desde la perspectiva funcional la evaluación es un proceso de reflexión sistemática orientado a la reflexión y mejora de la calidad de las acciones de los sujetos...” (Pág. 3).
- c) Hacemos nuestro el principio de que sin docentes eficientes no podrá tener lugar el mejoramiento de la educación en el Instituto Tecnológico Agropecuario MANUEL I. ENCALADA Z. de Pagua.
- d) La evaluación del desempeño docente cumplirá las funciones de diagnóstico, instructiva, educativa y desarrolladora.
- e) Para la evaluación del desempeño docente se reconoce como principios:
- La evaluación centrada en las capacidades.

- La evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos más objetivos.
 - Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas.
- f) La evaluación del desempeño docente adopta los estándares de desarrollo que se diseñarán para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores especificando las áreas de capacidades u objetivos de mejora. El modelo de evaluación del desempeño docente que adopta el ITA MIEZ es el modelo centrado en el perfil del maestro, que consiste en una evaluación en base a un perfil ideal previamente elaborado.

Para LARA, B. (2010)¹⁰, El diseño e implementación de este proceso debería considerar los siguientes puntos como elementos básicos que permitan construir un sistema de evaluación docente propio:

1. Una definición consensuada, a escala institucional y de trabajo colegiado, del objeto específico de evaluación (evaluación de la docencia, evaluación del desempeño docente, evolución docente, etc.), así como las perspectivas teóricas de abordaje y que sus autores compartan la naturaleza y riesgos de sus implicaciones prácticas.
2. El objeto de evaluación debe estar articulado a otros procesos de desarrollo institucional, principalmente a la mejora de la formación de los alumnos, la retroalimentación y mejora de los procesos de innovación curricular y las dinámicas y perspectivas internas de desarrollo institucional.

3. El objeto de evaluación debe ser teóricamente consistente y viable en términos del contexto y las prácticas institucionales específicas donde se inserte. En ese sentido, se pueden recuperar las propuestas de Duart en cuanto a la sistematicidad, objetividad, participación, flexibilidad y las funciones diagnósticas, instructivas, educativas y desarrolladoras.
4. Los objetivos generales de la evaluación deben ser claros, explícitos y aceptados por los participantes, es decir, tanto para los alumnos, maestros y directivos. La utilidad de la información recabada y la legitimidad de los resultados depende de que las diversas perspectivas de los participantes sean respetadas y escuchadas.
5. Se plantea primordialmente un abordaje que privilegie la perspectiva de los beneficiarios últimos de los procesos de formación, es decir, una evaluación del desempeño docente desde la perspectiva de los alumnos (heteroevaluación). No obstante, sería conveniente integrar las dimensiones de autoevaluación (por el propio profesor) y de coevaluación (evaluación entre pares en el ámbito colegiado de las academias).

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La fundamentación del proceso de evaluación del desempeño docente está conformada por los marcos legal, normativo y de comparación.

La constitución política de la República del Ecuador vigente dispone:

Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

Art. 351.- El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Art. 352.- El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro.

Art. 353.- El sistema de educación superior se regirá por:

1. Un organismo público de planificación, regulación y coordinación interna del sistema y de la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva.
2. Un organismo público técnico de acreditación y aseguramiento de la calidad de instituciones, carreras y programas, que no podrá conformarse por representantes de las instituciones objeto de regulación.

Art. 354.- Las universidades y escuelas politécnicas, públicas y particulares, se crearán por ley, previo informe favorable vinculante del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, que tendrá como base los informes previos favorables y obligatorios de la institución responsable del aseguramiento de la calidad y del organismo nacional de planificación.

Los institutos superiores tecnológicos, técnicos y pedagógicos, y los conservatorios, se crearán por resolución del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, previo informe favorable de la institución de aseguramiento de la calidad del sistema y del organismo nacional de planificación.

La creación y financiamiento de nuevas casas de estudio y carreras universitarias públicas se supeditará a los requerimientos del desarrollo nacional.

El organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema y el organismo encargado para la acreditación y aseguramiento de la calidad podrán suspender, de acuerdo con la ley, a las universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores, tecnológicos y pedagógicos, y conservatorios, así como solicitar la derogatoria de aquellas que se creen por ley.

Art. 355.- El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución.

Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte.

Sus recintos son inviolables, no podrán ser allanados sino en los casos y términos en que pueda serlo el domicilio de una persona. La garantía del orden interno será competencia y responsabilidad de sus autoridades.

Cuando se necesite el resguardo de la fuerza pública, la máxima autoridad de la entidad solicitará la asistencia pertinente.

La autonomía no exime a las instituciones del sistema de ser fiscalizadas, de la responsabilidad social, rendición de cuentas y participación en la planificación nacional.

La Función Ejecutiva no podrá privar de sus rentas o asignaciones presupuestarias, o retardar las transferencias a ninguna institución del sistema, ni clausurarlas o reorganizarlas de forma total o parcial.

Art. 356.- La educación superior pública será gratuita hasta el tercer nivel. El ingreso a las instituciones públicas de educación superior se regulará a través de un sistema de nivelación y admisión, definido en la ley. La gratuidad se vinculará a la responsabilidad académica de las estudiantes y los estudiantes.

Con independencia de su carácter público o particular, se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso, en la permanencia, y en la movilidad y en el egreso, con excepción del cobro de aranceles en la educación particular.

El cobro de aranceles en la educación superior particular contará con mecanismos tales como becas, créditos, cuotas de ingreso u otros que permitan la integración y equidad social en sus múltiples dimensiones.

Art. 357.- El Estado garantizará el financiamiento de las instituciones públicas de educación superior. Las universidades y escuelas politécnicas públicas podrán crear fuentes complementarias de ingresos para mejorar su capacidad académica, invertir en la investigación y en el otorgamiento de becas y créditos, que no implicarán costo o gravamen alguno para quienes estudian en el tercer nivel. La distribución de estos recursos

deberá basarse fundamentalmente en la calidad y otros criterios definidos en la ley.

La ley regulará los servicios de asesoría técnica, consultoría y aquellos que involucren fuentes alternativas de ingresos para las universidades y escuelas politécnicas, públicas y particulares.

La Ley Orgánica de la Educación Superior (LOES) en su Art. 155 dispone: “profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los criterios de evaluación y las formas de participación estudiantil en dicha evaluación. Para el caso de universidades públicas establecerá los estímulos académicos y económicos”.

Esta disposición se correlaciona con la normativa relativa al capítulo “Del personal académico” de la Ley, en el que constan normas sobre los siguientes aspectos que tienen que ver con la evaluación del trabajo y desempeño académico de los docentes:

Ámbitos del trabajo y desempeño académico de los profesores: el **Art. 147.-** señala los ámbitos del trabajo y desempeño académico de los profesores, relacionados con las funciones fundamentales de las instituciones de educación superior: “El personal académico de las universidades y escuelas politécnicas está conformado por profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. El ejercicio de la cátedra y la investigación podrán combinarse entre sí. lo mismo que con actividades de dirección, si su horario lo permite, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución en esta Ley, y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.”.

PREGUNTAS A CONTESTARSE

En la presente investigación se desea contestar las siguientes preguntas:

1. ¿Es posible crear un instrumento de evaluación docente que responda a las necesidades del ITA MIEZ?
Si es posible, con la ayuda y la colaboración de las autoridades de la Institución.
2. ¿Es viable de acuerdo a las necesidades del plantel aplicar este instrumento de evaluación a los docentes del ITA MIEZ?
Si es viable realizar la aplicación de este instrumento porque va a contribuir y mejorar el proceso de formación profesional.
3. ¿Se podrán alcanzar las mejoras requeridas en la parte académica del ITA MIEZ?
Con el proceso de mejoramiento académico de docentes se pueden cumplir con los objetivos formulados.
4. ¿Qué actitud tendrán los docentes del ITA MIEZ frente a la evaluación que se quiere realizar?
Están de acuerdo porque mediante este proceso vana a mejorar su calidad de docentes.
5. ¿Cómo se justificaría ante las autoridades del ITA MIEZ la ejecución un proceso de evaluación?
Mediante la realizaciones de seminarios talleres en simposios en donde se explicaría el proceso y la importancia de la autoevaluación del Instituto.

6. ¿Será el diseño de un plan de mejoras suficiente para lograr la calidad docente del ITA MIEZ?
De acuerdo a la elaboración del plan de mejora y que se cumpla todo el proceso como debe ser.
7. ¿Se podrá promover la aplicación del plan con fines de mejoramiento?
Si las autoridades están de acuerdo y los docentes también se puede llevar a cabo el plan y la Institución estaría en capacidad de mejorar su calidad.
8. ¿Los resultados de la investigación corroborarán en el cumplimiento de todos los estándares propuestos por las autoridades educativas?
Si porque los resultados reflejan la necesidad de implementar un plan de mejoras.
9. ¿Se podrá colaborar con la evaluación y acreditación de la Institución?
Con el desarrollo de este proyecto educativo y su propuesta estoy brindando la colaboración necesaria para realizar el proceso de evaluación del desempeño docente del instituto.

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

En esta evaluación se consideran las dimensiones que corresponden a los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesores conforme a lo establecido en el Modelo Educativo para el Siglo XXI. Los **estándares** para efectos del diseño de la evaluación se establecerán para cada uno de los componentes en los distintos ámbitos de la actividad del profesor. Se entenderá por estándar el marco de

referencia para la emisión de juicios de valor relacionados con las características. En cambio, un **indicador** es una expresión cuantitativa o cualitativa del valor o propiedad de una acción del trabajo docente. Los diferentes criterios de calidad requieren de una definición operacional que les proporcione significado, especificando las actividades u operaciones necesarias para verificarlos. Esta definición operativa se denomina indicador.

El indicador es quizá, la categoría más importante dentro del proceso de evaluación porque a más de sintetizar y reflejar el comportamiento de los referentes de calidad como son las características y estándares, contienen también la información de la perspectiva a través de la cual se evalúa como son las dimensiones y variables. Estos indicadores a su vez están distribuidos por funciones y ámbitos que responden a la necesidad de qué evaluar. Adicionalmente, al construir los indicadores, se debe tomar en cuenta su pertenencia al proceso sistémico, esto es, identificando su ubicación en entradas, procesos y salidas. Cuando se diseñan los instrumentos de evaluación, el indicador constituye el punto de partida. El instrumento debe guardar total armonía con el indicador porque de ambos dependerá una correcta valoración y ponderación final. A continuación se presentan dos tablas; la primera contiene las variables e indicadores que se consideraron para la elaboración del cuestionario de opinión del estudiante (Tabla A), la segunda contiene las variables e indicadores que se consideraron para la elaboración del cuestionario correspondiente al área académica (Tabla B).

Tabla 1. Variables e indicadores para el cuestionario de opinión del estudiante.

1. Planeación del curso.

- Dar a conocer el programa de estudios de la materia.
- Explicar los objetivos del curso.
- Explicar claramente la metodología de trabajo durante el curso.
- Explicar claramente los criterios de evaluación que se utilizarán durante el curso.

2. Aprendizaje significativo

- Explorar los conocimientos previos de los estudiantes.
- Establecer relaciones entre conocimientos previos y nuevos.
- Estimular la búsqueda de conocimientos de manera independiente.
- Promover el desarrollo de habilidades de pensamiento (análisis, síntesis, comparación, clasificación, pensamiento crítico, pensamiento divergente).
- Propiciar el aprender a aprender.
- Utilizar métodos que favorezcan el aprendizaje acordes con los intereses del grupo.
- Propiciar un ambiente de confianza.
- Impulsar el trabajo colaborativo.

- Promover el interés de los estudiantes por la materia.

3. Dominio de la materia

- Definir con claridad los conceptos propios de la materia.
- Relacionar los contenidos de la materia con otras materias.
- Relacionar los contenidos de la materia con el perfil de egreso.
- Presentar los contenidos en forma organizada y con una secuencia lógica.
- Vincular la teoría con la práctica profesional, usando ejemplos reales para la comprensión de los contenidos de la materia.
- Resolver dudas sobre los contenidos de la materia.

4. Ética y desarrollo sustentable.

- Promover los valores del ITA MIEZ.

5. Evaluación

- Relacionar la clase con el desarrollo sustentable.
- Utilizar diferentes formas de evaluación.
- Analizar con el grupo los resultados de las evaluaciones.

- Proponer nuevas acciones a partir de los logros y dificultades detectadas.
- Evaluar los contenidos del curso.

Tabla B. Variables e indicadores para el cuestionario del área académica.

1. Docencia.

- Elaborar material didáctico.
- Realizar proyectos de investigación o desarrollo (disciplinar o educativa).

2. Investigación

- Involucrar a los estudiantes en sus proyectos de investigación y desarrollo.
- Participar en diversos tipos de redes de investigación.
- Difundir los resultados de sus proyectos de investigación y desarrollo.
- Formar parte de los cuerpos colegiados o asociaciones profesionales.
- Contribuir al logro de los objetivos de la academia.
- Planear y operar programas educativos.

- Contribuir a la actualización del acervo bibliográfico.
 - Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación.
3. Gestión
- Participar en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.
4. Tutoría
- Desarrollar vínculos con los estudiantes para apoyarlos, a través de su vida escolar, en su proceso formativo.
5. Vinculación
- Realizar actividades y proyectos de investigación y desarrollo en conjunto con los sectores productivos de bienes y servicios.
6. Formación
- Se mantiene actualizado en los desarrollos y tendencias que se dan en su disciplina y área de especialidad.
7. Desempeño docente.
- Desempeño del profesor.

DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. **Aprender a conocer:** Es el aprendizaje de los instrumentos del saber, ejercitando la atención, la memoria y pensamiento permitiéndole, al ser humano, descubrir el placer de conocer.
2. **Aprender a hacer:** Es el aprendizaje vinculado a la formación profesional. En los países con economías estructuradas, este aprendizaje responde a un conjunto de competencias que combinan la calificación profesional, el comportamiento social, las aptitud para trabajar en equipo, capacidad de iniciativa y de asumir riesgos; en los países en desarrollo se lo asume como adquisición de cultura científica que permite el acceso a la tecnología moderna al tiempo que se desarrollan las capacidades de innovación y creación contextualizadas.
3. **Aprender a vivir juntos:** Es el aprendizaje del descubrir y conocer al otro en su cultura, en su espiritualidad, participando de proyectos comunes; es el aprender a evitar y/o solucionar conflictos de manera pacífica.
4. **Aprender a ser:** Es el aprendizaje que no termina nunca. Se inicia en el conocimiento de sí mismo para luego y/o simultáneamente estructurar las conexiones con los demás. Le permite al ser humano desarrollar sus talentos a plenitud y así seguir siendo “el arquitecto de su propio destino”. Ofrece la oportunidad para que la imaginación y la creatividad puedan encontrar respuestas inéditas, a los viejos y siempre actuales problemas de la humanidad. En lo profesional es un proceso marcado por la experiencia individual e intensamente estructurado con el entorno.

5. **Andragogía:** Es cualquier actividad educativa, cuya finalidad es el cambio y crecimiento profesional de las personas adultas.
6. **Andragógicas:** Son las bases de los sistemas ideológicos y metodológicos, que fundamentan el proceso actual de la Andragogía.
7. **Ergología:** producción del trabajo del ser humano en sociedad y su incidencia económica.
8. **Hodegogo:** Tutor, facilitador de aprendizajes, asesor docente.
9. **Telemática:** aplicación de las técnicas de la comunicación y de la informática a la transmisión a larga distancia de información.
10. **Acreditación:** Proceso para reconocer o certificar la calidad de una institución o de un programa educativo que se basa en una evaluación de los mismos, con respecto a criterios o estándares previamente establecidos.
11. **Aseguramiento de la calidad:** Término de amplio alcance, que se refiere a un proceso continuo de evaluación (monitoreo, garantía, manutención y mejoramiento) de la calidad de un sistema, institución o programa de Educación superior.
12. **Autoevaluación:** También se denomina autoestudio o evaluación interna. Es un proceso participativo interno que busca mejorar la calidad. Da lugar a un informe escrito sobre el funcionamiento, los procesos, recursos y resultados, de una institución o programa de educación superior.

13. **Aseguramiento de la calidad:** son acciones que llevan a cabo las instituciones educativas con el fin de garantizar la eficaz gestión de calidad. También se define como parte de la gestión de la calidad orientada a proporcionar confianza en que se cumplirán con los requisitos de la calidad.
14. **Calidad:** es el grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes, cumplen con una necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria. Según la UNESCO (1996, La Habana), la calidad de la educación superior se define como la adecuación del ser y quehacer a su deber ser.
15. **Delimitación del objeto a evaluar:** es el proceso a través del cual se identifican los componentes esenciales de un objeto de evaluación; es decir es el conjunto de ámbitos y componentes identificados y en interacción, construido como abstracción, a partir del propósito de la evaluación.
16. **Característica de calidad:** es el marco de rasgos deseables y posibles con los cuales se comparará, a fin de desplegar con integridad y coherencia una serie de esfuerzos, gestiones, recursos y procesos hacia el logro de propósitos relevantes en la capacidad profesional, capacidad pedagógica, práctica de valores y compromiso institucional.
17. **Estándar de calidad:** es el marco de referencia para la emisión de juicios evaluatorios que resultan de las características.
18. **Evaluación:** es el proceso que se desarrolla para determinar el valor de algo y emitir un juicio, analizando sus resultados para posibles

cambios de mejora. La evaluación es un estudio que incluye la recopilación sistemática de datos relativos a la calidad de la misma.

19. **Evaluación del desempeño docente:** es el proceso sistemático de obtención de información confiable, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades en la docencia, investigación, vinculación con la colectividad, en la cooperación interuniversitaria y compromiso institucional.

20. **Indicador de calidad:** es la expresión cuantitativa o cualitativa del valor de dos o más propiedades de un fenómeno; o también se define como la medición o referente empírico de cualquiera de los aspectos de un factor de calidad que se aplica al desempeño docente.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Metodología se remite a la revisión de los métodos y procedimientos utilizados en la investigación.

Andino, P. (2005) expresa lo siguiente: “Método es la manera, la forma, como el sujeto conoce al objeto. Es decir como reproduce en su cerebro el objeto de conocimiento. Consiguientemente el método es el factor de intermediación entre quién investiga y lo que es investigado”.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Mediante el diseño de la investigación se establece la modalidad y tipo de investigación sea cuantitativa o cualitativa que se va a realizar. La investigación cuantitativa es conocida también como normativa, positiva o nomotética. A la investigación cualitativa se la conoce también como naturalista, participativa, etnográfica o humanística.

MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El investigador puede realizar su trabajo según las siguientes modalidades:

- a) Investigación de campo. Es el estudio sistemático de problemas en el lugar en que se producen los acontecimientos, con el propósito de descubrir, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza e

implicaciones, establecer los factores que lo motivan y permiten predecir su ocurrencia.

- b) Investigación bibliográfica – documental. Constituye la investigación problemas determinados con el propósito de ampliar, profundizar, y analizar su conocimiento, producido por la utilización de fuentes primarias en el caso documentos y secundarias en el caso de libros, revistas, periódicos y otras publicaciones.

- c) Proyecto factible o de intervención. Comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupo sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos, procesos. Para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades.

Para recabar información, primero se ha realizado la investigación de campo, aplicando encuestas a estudiantes, docentes del Instituto Tecnológico Agropecuario MANUEL ISAAC ENCALADA ZÚÑIGA de Pagua, cantón El Guabo.

Los métodos que se utilizaran en este trabajo de investigación será el Inductivo, Deductivo, Descriptivo, Estadístico. Los mismos que servirán para tabular, interpretar y analizar la información recabada, a través de los instrumentos de campo aplicados en el Instituto objeto de estudio.

El método inductivo, conlleva a los estudiantes al manejo del conocimiento adquirido, de los contenidos de estudio, los mismos que van desde lo particular a lo general. Mediante la utilización de éste método los estudiantes utilizan la intuición, observación, experimentación y

abstracción. El método deductivo va de lo general a lo particular, permite al estudiante analizar, comparar, generalizar y demostrar los contenidos o conocimientos adquiridos, es decir que permite la apropiación del conocimiento.

El método experimental, consiste en la aplicación por parte de los educandos de operaciones orientadas a descubrir, comprobar, demostrar, ciertos fenómenos. El desempeño de los docentes está sujeto a la experimentación en la aplicación de proyectos, actividades encaminadas a experimentar y lograr un objetivo planteado mediante la consecución de actividades debidamente organizadas.

En cuanto a la utilización de Técnicas, emplearemos la Técnica de observación directa, entrevistas, encuestas; y fichaje para obtener la información bibliográfica. El recorrido investigativo operacional se inicia con la revisión bibliográfica referente al objeto de estudio. Esta información bibliográfica será seleccionada y guardada a través del fichaje y servirá para la construcción de los capítulos del marco teórico. La problematización nos posibilitará elaborar el sistema problema-objetivos e hipótesis. Una vez operacionalizadas las variables intervinientes en cada hipótesis, se iniciará un proceso de recolección de información que permitirá precisamente la demostración de las mismas.

Lo expresa RODRÍGUEZ F. (2011)¹¹:

Literalmente, es el camino hacia algo. Capacidad para interpretar la realidad, en base a la teoría científica. En este aspecto es esencial expresar que no podrá producirse conocimiento científico fuera de las categorías y las leyes de la dialéctica. En el sentido filosófico es un medio de cognición. La aplicación consciente de métodos con base científica es condición para el desarrollo seguro de la ciencia. La filosofía elabora un método universal, sin embargo

cada una de las ciencias lo hace de manera concreta sobre el su objeto particular. (Pág. 50)

La obtención de la información empírica demanda la necesidad de identificar y seleccionar las unidades de investigación y el procedimiento para establecer su cuantificación, seleccionadas las unidades de investigación se procederá a diseñar los instrumentos de recolección de la información y se probará su consistencia mediante el pilotaje. Cumplidos los procesos de recolección y procesamiento de la información, cada uno de los elementos será analizado e interpretado cuanti-cualitativamente y descrito, en sus particularidades. Los ejes de análisis serán las variables de estudio presentes en los objetivos y las hipótesis, se considerará las frecuencias o porcentajes mayores, para ser comparados entre si y establecer conclusiones y se elaborará la propuesta, tomando como insumo los resultados de la investigación.

TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El tipo de la presente investigación es de carácter descriptivo-explicativo, ante una situación dada, como la evaluación del desempeño de los docentes, pretendemos analizar sus aspectos más importantes, explicar cada uno de ellos y elaborar una propuesta, con la que se corrija las falencias y se mejore el proceso.

Así, las investigaciones descriptivas, casi siempre ubicadas en el inicio o apertura de un Programa, proveen los primeros insumos observacionales sistemáticos acerca del objeto de estudio (se orientan a precisar cómo ocurren los hechos); más adelante, las investigaciones explicativas aprovechan esos insumos descriptivos para producir teorías que expliquen ese objeto (se orientan a establecer por qué esos hechos ocurren del modo en que aparecen descritos); más adelante, luego de

que esos productos teóricos (explicativos), han sido evaluados, entonces las investigaciones aplicativas se orientan a aprovecharlos para deducir de ellos sistemas de acción, tecnologías de cambio y control sobre los hechos de los que se ocupa el Programa.

La investigación descriptiva procura brindar una buena percepción del funcionamiento de un fenómeno y de las maneras en que se comportan las variables, factores o elementos que lo componen. Las investigaciones en torno al desempeño de los docentes del ITA MIEZ, describen la orientación para la elaboración del Plan de Mejora en términos de algunas variables. Un estudio para identificar los principales problemas de aplicación del Plan de mejoras en el ITA MIEZ, también es descriptivo. Las investigaciones explicativas establecen hipótesis (es decir, supuestos o presunciones teóricas que se pueden verificar empíricamente, en forma directa o indirecta) que constituyen el núcleo de su encuadre teórico, a priori de las mediciones. Por consiguiente estas investigaciones tratan de dar cuenta del funcionamiento de fenómenos en términos de relaciones de influencia recíproca entre variables, factores o elementos. Las hipótesis pueden ser a su vez deducidas de otras (hipótesis iniciales) más amplias, que el estudiante puede encontrar en los libros o inventar con su propia imaginación científica. Las investigaciones explicativas pueden perseguir varios fines:

- Explicar el funcionamiento de los fenómenos usando una investigación científica.
- Verificar si una teoría funciona al ponerla en contraste con los hechos empíricos.
- Verificar si una teoría que está probado que resultó eficaz como instrumento explicativo en determinado contexto o ambiente.

Cuando el investigador parte de una teoría, desea ponerla a prueba, deduce hipótesis empíricas o supuestos que se pueden medir, busca informaciones fácticas y contrasta los datos con las hipótesis, aplica una secuencia de trabajo que constituye el método (camino) hipotético-deductivo. El Plan de Mejora, aplicable al campo de la docencia del superior, según los resultados de su aplicabilidad también deberán sujetarse a cambios considerando las necesidades grupales o individuales de los individuos objeto de experimentación. Por la naturaleza, esta investigación es diagnóstica propositiva y combina dos modalidades; toda vez que se recurre a la utilización de fuentes y recursos metodológicos de campo y bibliográfica-documental. Las encuestas constan de preguntas sencillas, concretas, cuyas respuestas son objetivas y de fácil comprensión para las personas a quienes fueron aplicadas, posterior a su aplicación, se analiza las mismas y con los datos obtenidos se procede a tabular, graficar e interpretar, cuyos resultados alcanzados han producido un efecto satisfactorio pues he determinado la necesidad de elaborar el Plan de Mejora para los docentes del Instituto.

Se eligió el enfoque cuanti-cualitativo. En la investigación cuantitativa se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. Los investigadores cualitativos, hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas. La diferencia fundamental entre ambas metodologías es que la cuantitativa estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y la cualitativa lo hace en contextos estructural y situacionales. La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones su estructura dinámica. La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y

objetivación de resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede.

POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

Andino P. menciona: Rojas, R. (1988)¹² considera que el universo o población “es la totalidad de elementos que poseen las principales características objeto de análisis y sus valores que son conocidos como parámetros (Pag.120).

N°	Extracto	Población
1	Autoridades	3
2	Docentes	29
3	Estudiantes	63
4	Personal administrativo y de servicio	5
5	Total	100

La población de la presente investigación la constituye la Comunidad Educativa del ITA MIEZ, En los cuadros y gráficos expuestos notaremos que la encuesta se han aplicado a 63 estudiantes, 32 docentes del ITA MIEZ, la tabulación se realiza en base a la población general de los encuestados.

MUESTRA

Andino expresa: “la muestra es la parte de la población que se selecciona u de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables de estudio”. (Pag.86)

Dado el tamaño de la población, se trabajó con el 100% de la población.

INFORMANTES DE CALIDAD

En el análisis y valoración del desempeño docente participan los involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje: estudiantes, coordinadores de módulo, coordinadores de carrera y docentes en general.

No.	DENOMINACIÓN	
01	Estudiantes	Heteroevaluación
02	Comisión Académica	Coevaluación
03	Profesor	Autoevaluación

CÓDIGOS PARA LOS ÁMBITOS, COMPONENTES Y CRITERIOS DE ANÁLISIS

Con el fin de facilitar los procesos de tabulación, utilizaremos los siguientes códigos de identificación para los ámbitos, componentes y criterios:

CÓDIGOS PARA LOS COMPONENTES DEL ÁMBITO DE LA DOCENCIA

COMPONENTES	CÓDIGO
Capacidad profesional	CPF.1
Capacidad pedagógica	CPG.2
Práctica de valores	PV.3

Por ejemplo el código CPF.1.10 significa:

- CPF.1, capacidad profesional, correspondiente al componente 1.
- 10, décimo indicador.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Evaluación del desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Agropecuario “Manuel Isaac Encalada Zúñiga” del cantón El Guabo, provincia de El Oro	Coherencia y relevancia	Identificación de debilidades
	Procesos	Levantamiento técnico de la información
	Contenidos	Niveles de cumplimiento
	Metodología	Discriminación de variables
	Resultados	Cuali-cuantitativos
	Guía mandato 14	Fortalezas
	Impacto	Académico
Diseño del Plan de Mejoras	Recursos	Humanos Materiales Financieros
	Procesos	Levantamiento técnico de la información
	Contenidos	Niveles de cumplimiento
	Metodología	Discriminación de variables
	Resultados	Cuali-cuantitativos
	Práctica de valores	Evidencia de fortalezas
	Impacto	Académico

INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

La recopilación de la información se realizará mediante la elaboración y aplicación de la siguiente técnica e instrumento:

Técnica:	Instrumento:
Inv. Bibliográfica	fichas bibliográficas
Investigación de campo:	
Encuesta	Cuestionario
Entrevista	cuestionario – Guía

En la matriz de datos, hay una serie de indicadores que precisan la aplicación de encuestas como instrumentos para la recolección de información pertinente a través de informantes seleccionados: estudiantes y Comisión Académica del Instituto Tecnológico Agropecuario MANUEL I. ENCALADA Z. Los cuestionarios serán aplicados a los estudiantes; y, a la Comisión Académica de la Carrera o Programa, que responderá en conjunto el cuestionario para valorar el desempeño de los docentes. Se evaluarán a todos los docentes que participan, sea en el módulo, curso, seminario o taller.

Los comentarios y sugerencias que se solicitan luego de cada pregunta, servirán para reafirmar la respuesta solicitada, así como para el análisis cualitativo y para fortalecer el plan de mejoras. En este proceso, la post codificación es de mucha importancia. Todas las preguntas de los cuestionarios contienen una escala que el encuestado debe responder. El siguiente resumen, muestra las alternativas de las escalas de valoración cualitativa a utilizarse.

Escala de valoración cualitativa

Totalmente de acuerdo	Mayoritariamente de acuerdo	Minoritariamente de acuerdo	En desacuerdo
4	3	2	1

Los instrumentos deberán aplicarse de acuerdo a la matriz de códigos, datos, informantes, instrumentos y técnicas. Los instrumentos se encuentran en la autoevaluación.

PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Aprobado el objetivo de aplicación los instrumentos y recogida la información se pondera los valores, así:

A continuación se muestran los valores ponderados de los 3 componentes, que son parte del objeto a evaluar. A la capacidad profesional se le otorga el 30%, a la capacidad pedagógica el 50% y a la práctica de valores el 20%.

Ponderación por informante

COMPONENTE	%
Capacidad profesional	30
Capacidad pedagógica	50
Práctica de valores	20
Total	100

En el *anexo 2* se encuentra la síntesis de la ponderación; en el *anexo 3*, el peso específico del indicador por característica, estándar,

componente e indicador; y en el *anexo 5*, el número de indicadores por componentes, técnicas e instrumentos y por informantes. Cabe recalcar que la utilización de números no significa un desconocimiento de la importancia de hacer juicios de valor sobre la calidad y tener muy en cuenta los aspectos cualitativos de la evaluación. De hecho se considera que la valoración y ponderación es un ejercicio fundamentalmente cualitativo que puede traducirse, por razones prácticas, en equivalentes numéricos. Por ello, la ponderación refuerza y explícita pero no sustituye el análisis cualitativo.

Lo expresa ARANDA A. (2011)¹²:

La exigencia de contar con una educación de mayor calidad es una demanda de la sociedad actual, un imperativo del exigente mundo en que estamos inmersos, el cual ha creado la urgente necesidad de que el trabajo del hombre sea mucho más eficiente, para lo cual se requiere de mayor preparación. (innumerado)

APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS, TABULACIÓN, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El desarrollo de la evaluación del desempeño docente conlleva la recolección y procesamiento de la información detallada en la matriz de datos. Esta información se obtiene de la aplicación de técnicas e instrumentos previstos en la misma matriz (*anexo 1*). Es importante, con motivo de la recolección de la información, propiciar la reflexión del docente, sobre los aspectos que se han definido como fundamentales para determinar la calidad del desempeño docente. Consecuentemente, el proceso metodológico para la obtención de la información es participativo. Este tipo de procedimientos permiten generar niveles de

compromiso y de cambio de actitudes indispensables para darle calidad al desempeño docente.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Si en la tabulación de las encuestas, se utiliza las escalas recomendadas con anterioridad, la lógica de los resultados se basa en que, las respuestas de la columna del 4 de dichas escalas, equivalen al rango comprendido entre el 76 y 100%; las respuestas de la columna del 3 equivalen al rango comprendido entre el 51 y 75%; las respuestas de la columna del 2 corresponden al rango entre el 26 y 50%; y, finalmente las respuestas de la columna del 1 equivalen al rango comprendido entre el 0 y el 25%.

El análisis de los resultados nos va a permitir:

- Identificar los aspectos a nivel particular y posteriormente a nivel de carrera en los cuales el docente(s) cumple con los estándares de calidad definidos.
- Precisar los aspectos que no alcanzan los estándares de calidad, y que consecuentemente deben ser mejorados.
- Planear recomendaciones concretas sobre acciones prioritarias para introducir ajustes y correctivos, a nivel de docente y de carrera.

EVALUACIÓN CUALITATIVA	EVALUACIÓN CUANTITATIVA (%) PRIMARIA PONDERADA	RESULTADOS
A. Muy buen desempeño docente: Muy buena capacidad pedagógica, capacidad profesional, práctica de valores y compromiso institucional	76-100%	Muy satisfactorio-MS
B. Buen desempeño docente	51-75%	Satisfactorio-S
C. Regular desempeño docente	26-50%	Poco Satisfactorio-PS
D. Insuficiente desempeño docente	0-25%	No Satisfactorio-NS

INFORME DE EVALUACIÓN

En el marco del modelo de evaluación, corresponde informar sobre los resultados obtenidos, en la perspectiva de orientar la toma de decisiones y las acciones concretas para impulsar el desempeño docente.

a) Contenido básico del informe

El documento de informe final (a nivel de carrera) estará estructurado con los siguientes elementos:

1. Presentación
2. Procedimientos
3. Resultados
4. Resultados a nivel de carrera por ámbitos, componentes y estándares
5. Descripción de la situación actual por estándares
 - 5.1 Componente 1: Capacidad Profesional
 - 5.2 Componente 2: Capacidad Pedagógica
 - 5.3 Componente 3: Práctica de valores
6. Conclusiones
7. Plan de Mejoras
8. Anexos

En la presentación se hará referencia a los antecedentes, a los logros generales alcanzados, a las dificultades superadas, a los compromisos asumidos, a los desafíos que se derivan del proceso, etc. y finalmente se presentará el contenido del informe. En los procedimientos se hará referencia a la metodología utilizada en el proceso de autoevaluación, al desarrollo del modelo, poniendo énfasis en la recopilación y análisis de la información, es decir, se responderá a la pregunta ¿Cómo se evaluó?.

Los resultados constituyen el componente más importante del informe. Son los hechos que se informan de manera objetiva, exacta, lógica y clara (en porcentajes). Es la síntesis del análisis valorativo realizado a la luz de las características y estándares de calidad establecidos. Su presentación se auxilia de cuadros, gráficos e ilustraciones. Se responde a la pregunta ¿Qué se encontró?.

De igual manera, es preciso, determinar las debilidades a partir de la información recolectada, por indicador. Esto permite comprender que si un componente tiene como resultado una fortaleza, también se exprese, en él, debilidades, pues a nivel de componente o de ámbito no es fácil establecer las debilidades, que si se lo hace, a nivel de indicador. A partir de las valoraciones inferiores al 76%, se elaborará el plan de mejoras.

b) Guía para la redacción del informe

El grueso del informe constituye el cuadro de resultados, que incluye información sobre la evaluación por ámbitos, componentes, e indicadores. Este informe contendrá un cuerpo central y debe estar acompañado de anexos. El cuerpo central contendrá, en forma sintética, los resultados, el análisis de la información y juicios sobre el cumplimiento

de cada una de las características, así como la apreciación global de cada ámbito.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Las técnicas son los procedimientos científicos utilizados para recopilar la información, orientados por el enfoque metodológico; los instrumentos son los medios a través de los cuales éstas se efectivizan.

Su definición corresponde a la parte operativa del modelo general de evaluación de los docentes. Las técnicas a utilizarse son básicamente las encuestas para tomar percepciones en aspectos que los informantes superan los 10, e informes documentados, que permiten objetivar la información, y que generalmente son solicitados a las autoridades, y se caracteriza por estar sustentado en evidencias objetivas relacionadas con el objeto consultado.

RESULTADO DE LAS ENCUESTAS

REALIZADAS A LOS DOCENTES

CUADRO N° 1
CAPACIDAD PROFESIONAL

El docente tiene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento (no menor de 40 horas) en el campo de su especialidad.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	1	3.1
2.- Minoritariamente de acuerdo	1	3.1
3.- Mayoritariamente de acuerdo	5	15.7
4.- Totalmente de acuerdo	25	78.1
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 1
CAPACIDAD PROFESIONAL



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

Los datos obtenidos en los cuadros N° 1 y gráfico 1, nos demuestra que el 78 % de los docentes investigados están totalmente de acuerdo en haber obtenido al menos un curso de perfeccionamiento en el campo de su especialidad. Ello nos permite concluir que la mayoría de los docentes investigados, se están preparando para dar una educación actualizada.

CUADRO N° 2 POSTGRADO EN DOCENCIA

El docente tiene un postgrado en docencia universitaria y al menos un curso no menor de 40 horas en los últimos tres años.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	1	3.1
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	0
3.- Mayoritariamente de acuerdo	23	71.9
4.- Totalmente de acuerdo	8	25.0
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 2 POSTGRADO EN DOCENCIA



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

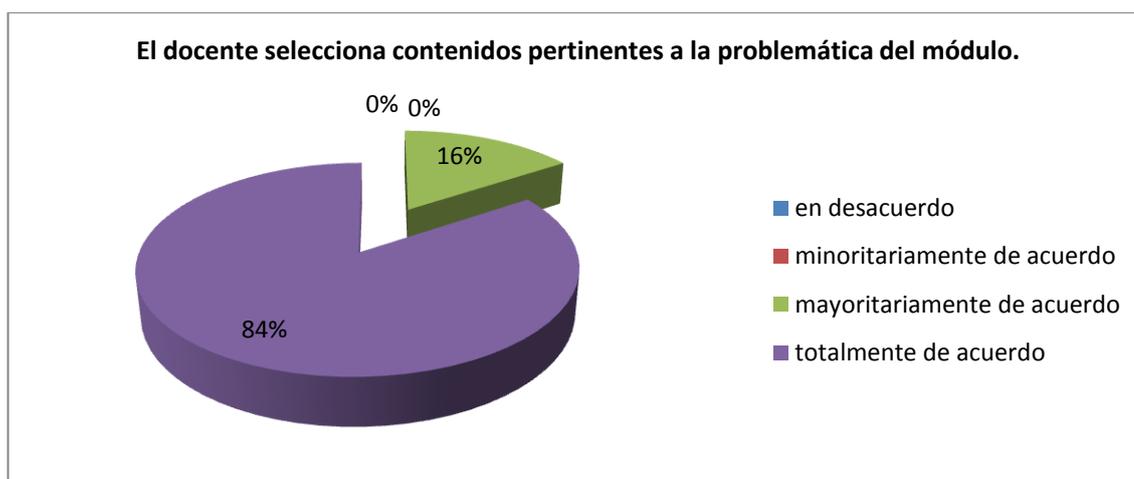
El cuadro 2 y el gráfico 2, nos demuestran que el 72 % de los docentes investigados tienen posgrado en docencia, lo que nos indica que los docentes se están cumpliendo con lo que dispone la LOES, que exige que los docentes que dictan cátedra en el nivel Superior, tengan grado de posgrado.

**CUADRO N° 3
CONTENIDOS DEL MÓDULO**

El docente selecciona contenidos pertinentes a la problemática del módulo.	Criterio de Docentes	
	Nº	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	5	16
4.- Totalmente de acuerdo	27	84
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

**GRÁFICO N° 3
CONTENIDOS DEL MÓDULO**



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

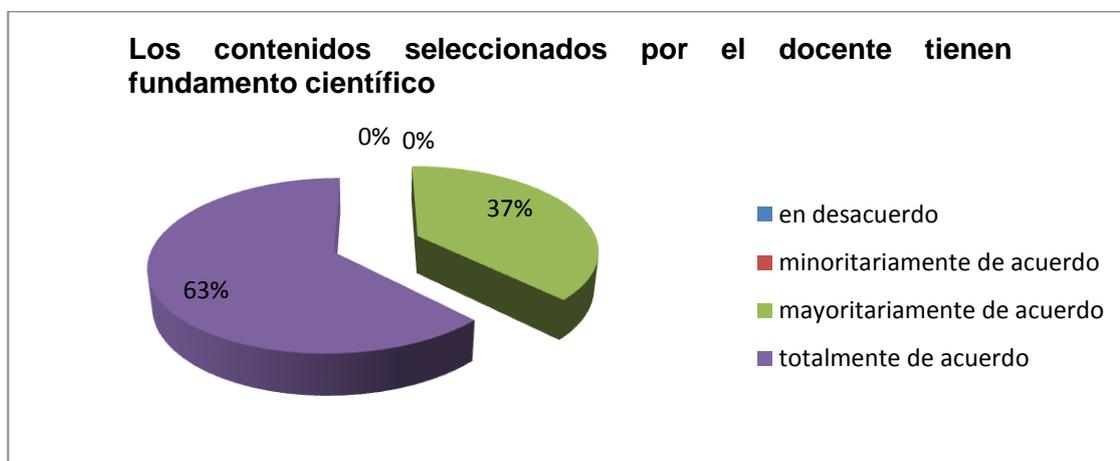
El 84 % de los docentes encuestados indicaron estar totalmente de acuerdo en la selección de los contenidos del módulo, lo cual es importante, pues ello permite que los conocimientos estén siempre actualizados para los estudiantes.

CUADRO N° 4
CONTENIDOS DEL MODULO SELECCIONADOS

Los contenidos seleccionados en el modulo por el docente tienen fundamento científico.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	12	37
4.- Totalmente de acuerdo	20	63
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 4
CONTENIDOS DEL MODULO SELECCIONADOS



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: La autora

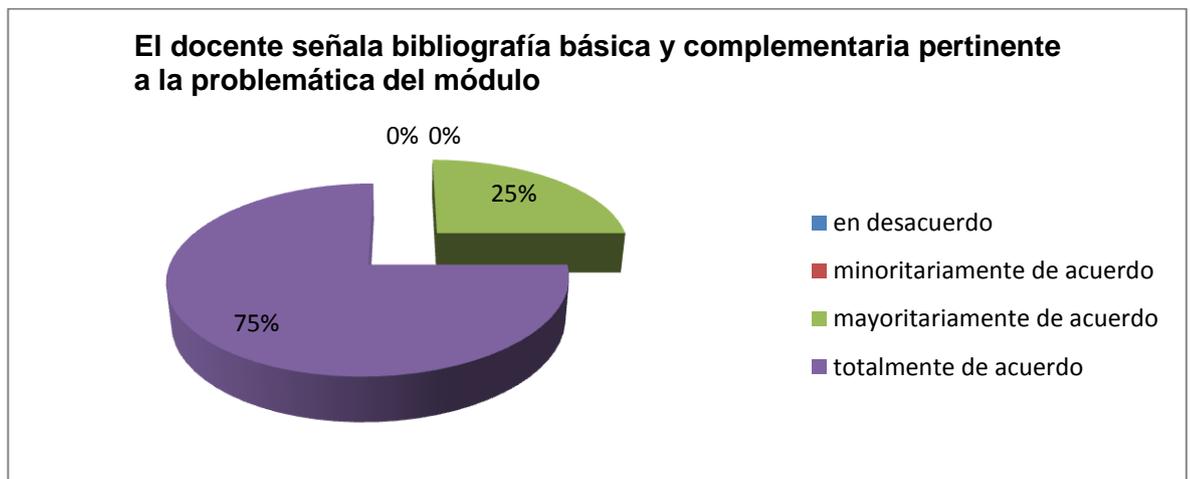
En la investigación a los docentes, indicaron que están totalmente de acuerdo en que la selección de los contenidos tiene fundamentos científicos en un 63 %. Es importante que el docente esté bien fundamentado en los contenidos que va a transmitir a los estudiantes.

CUADRO N° 5
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

El docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la problemática del módulo.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	8	25.0
4.- Totalmente de acuerdo	24	75.0
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 5
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

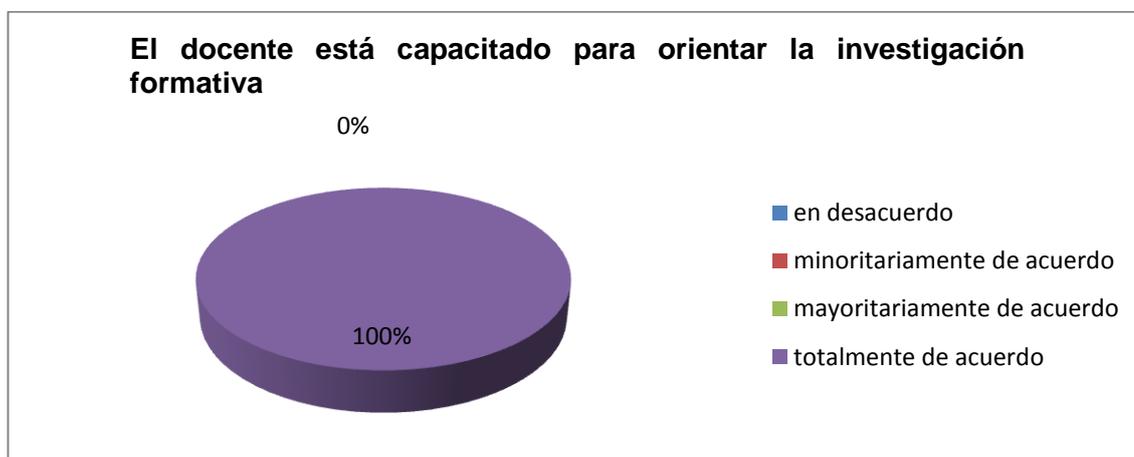
De los docentes investigados, el 75 % indicaron que están totalmente de acuerdo en señalar la bibliografía básica y complementaria relacionada con los temas propuestos en el módulo ello es importante pues permite que el estudiante tenga la opción a obtener una literatura actualizada y relacionada con los temas.

CUADRO N° 6
INVESTIGACIÓN FORMATIVA

El docente está capacitado para orientar la investigación formativa.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	0	
4.- Totalmente de acuerdo	32	100
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 6
INVESTIGACIÓN FORMATIVA



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

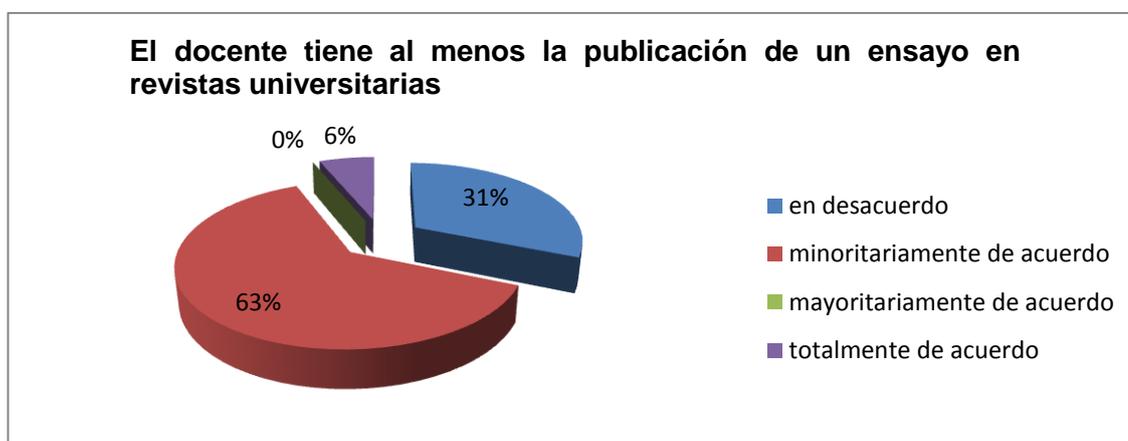
Se investigó si el docente está capacitado para orientar la investigación formativa, resultando que el 100 % de los docentes respondieron que están en cursos de capacitación, pues todos los docentes tienen a su cargo diferentes proyectos y programas formativos para los estudiantes durante su etapa de estudios regulares y extra curriculares; sin embargo, estimo que los docentes siempre deben participar en actualización y perfeccionamiento en el manejo de la metodología de la investigación formativa.

**CUADRO N° 7
PUBLICACIÓN DE ENSAYO**

El docente tiene al menos la publicación de un ensayo en revistas universitarias.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	10	31
2.- Minoritariamente de acuerdo	20	63
3.- Mayoritariamente de acuerdo	0	
4.- Totalmente de acuerdo	2	6
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

**GRÁFICO N° 7
PUBLICACIÓN DE ENSAYO**



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

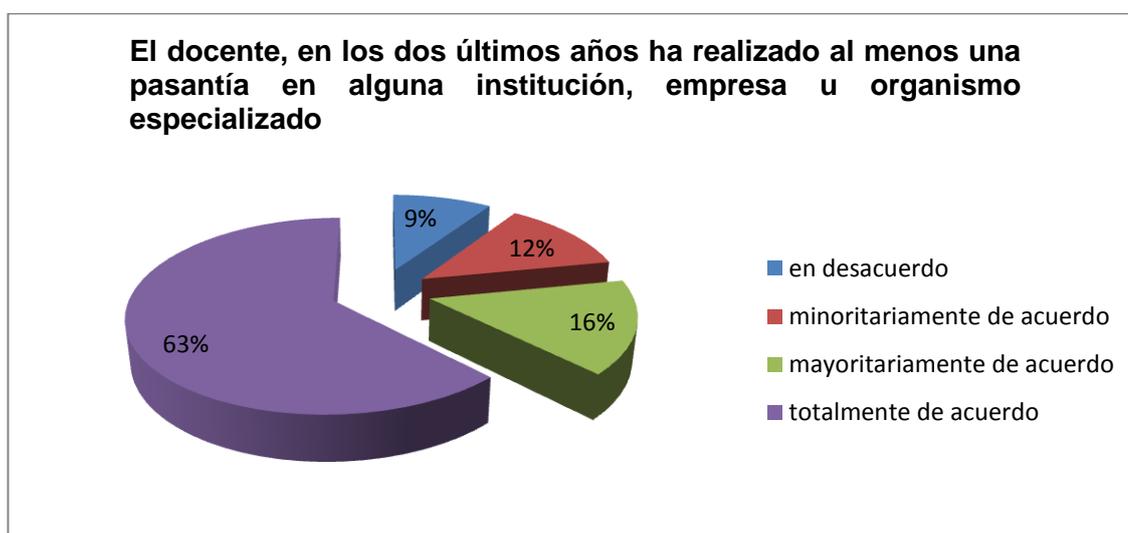
Tan solo el 6 % de los docentes han realizado una publicación de un ensayo en la revista educativa, señalan que no se han propuesto realizar publicaciones, porque la institución no publica una revista, limitándose a mantener publicaciones en lugares fijos, a manera de informativos. Ello es lamentable, pues los docentes tienen que estar publicando artículos relacionados con su cátedra de manera permanente.

CUADRO N° 8
PASANTÍA

El docente, en los dos últimos años ha realizado al menos una pasantía en alguna institución, empresa u organismo especializado.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	3	9
2.- Minoritariamente de acuerdo	4	12
3.- Mayoritariamente de acuerdo	5	16
4.- Totalmente de acuerdo	20	63
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 8
PASANTÍA



Fuente: Encuesta a docentes
 Elaborado por: La autora

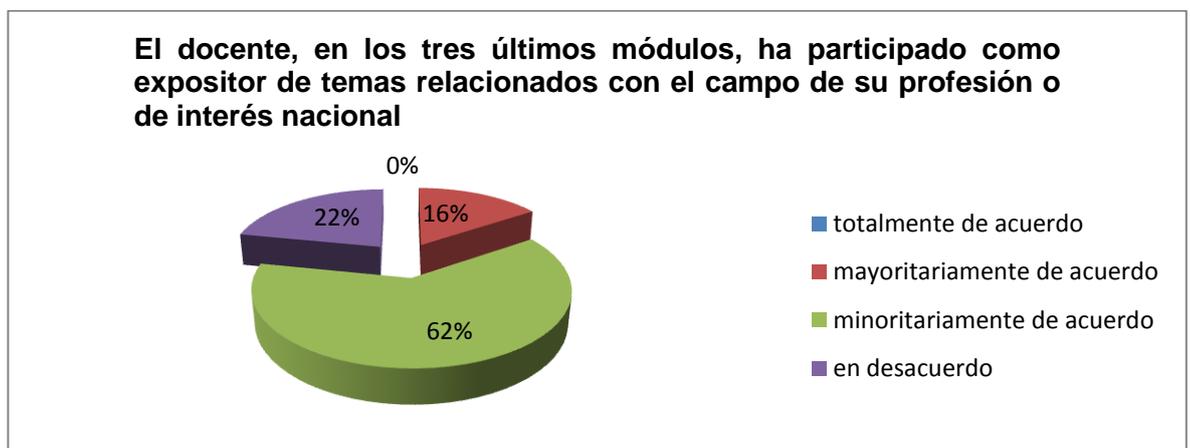
El 63 % de los docentes participan en pasantías con los estudiantes, siendo muy importante la formación en los centros de trabajo para los estudiantes, los docentes realizan permanentemente pasantías en las empresas afines a la especialidad.

CUADRO Nº 9
EXPOSITOR

El docente, en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.	Criterio de Docentes Nº	%
1.- En desacuerdo	7	21.8
2.- Minoritariamente de acuerdo	20	62.5
3.- Mayoritariamente de acuerdo	5	15.7
4.- Totalmente de acuerdo	0	
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
 Elaborado por: La autora

GRÁFICO Nº 9
EXPOSITOR



Fuente: Encuesta a docentes
 Elaborado por: La autora

Un 62 % de los docentes investigados están minoritariamente de acuerdo en la participación como expositor de temas relacionados a su profesión. Este resultado ocurre por tener el profesor la oportunidad de participar en seminario o talleres que, en segundo semestre del 2011 se prevé se programen a través de la Comisión Académica, en su POA anual.

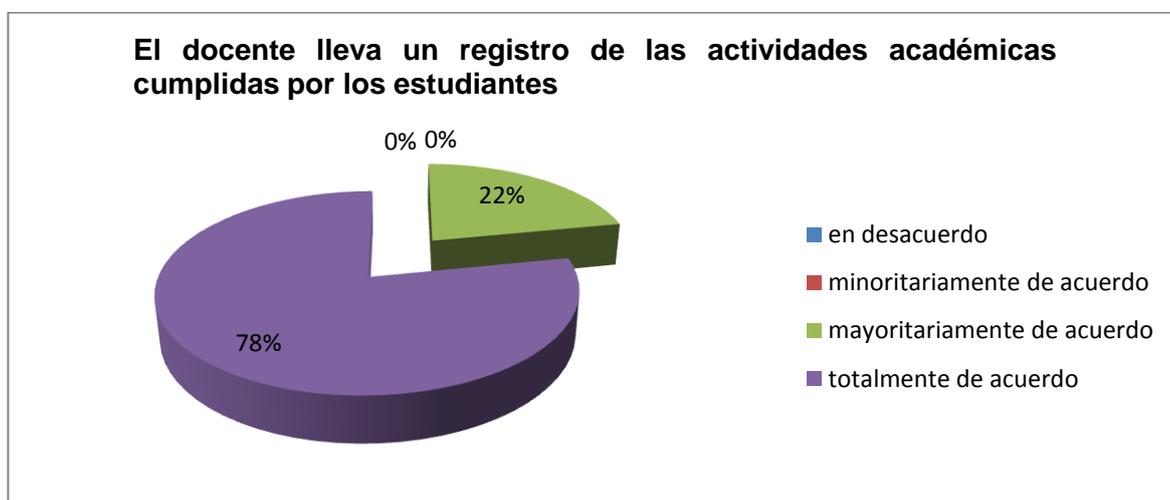
**CUADRO N° 10
CAPACIDAD PEDAGÓGICA**

El docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	7	22
4.- Totalmente de acuerdo	25	78
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: La autora

**GRÁFICO N° 10
CAPACIDAD PEDAGÓGICA**



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

El 78 % de los docentes llevan los registros de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes. Todo docente está obligado a llevar registradas las actividades de los estudiantes, siendo que la enseñanza por competencias obliga a que la evaluación sea procesual, continua y permanente, evitando que el estudiante quede con vacíos en su aprendizaje.

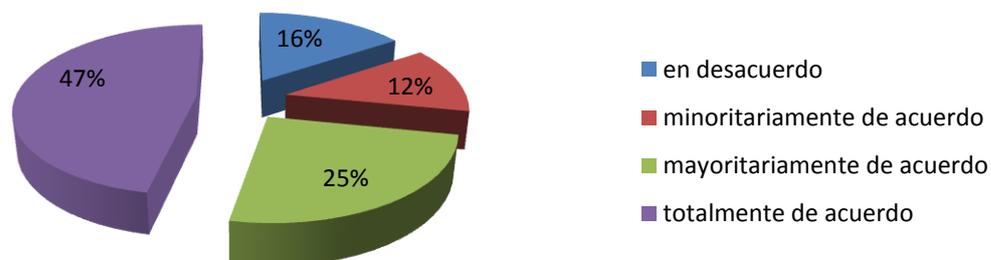
CUADRO N° 11 LABORATORIOS

El docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica (previa planificación).	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	5	16
2.- Minoritariamente de acuerdo	4	12
3.- Mayoritariamente de acuerdo	8	25
4.- Totalmente de acuerdo	15	47
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 11 LABORATORIOS

El docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica (previa planificación)



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

El 47 % de los docentes encuestados indicaron estar totalmente de acuerdo con la utilización de los recursos necesarios para relacionar la teoría con la práctica, lo indican el cuadro y gráfico 11. Importantísimo es que los diferentes lugares que el profesor elige para complementar su enseñanza estén bien acondicionadas o que cuente con lo más elemental para el aprendizaje de los estudiantes.

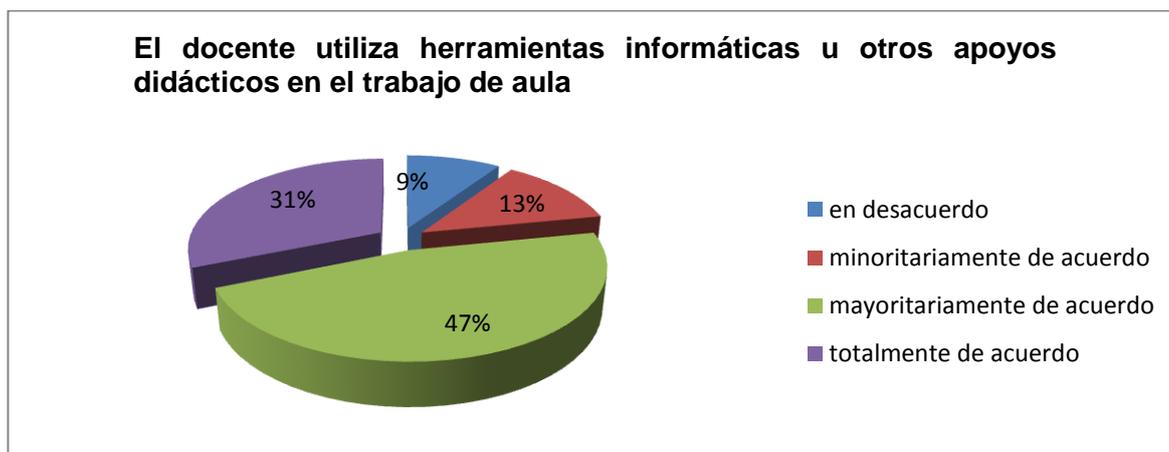
CUADRO N° 12 HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

El docente utiliza herramientas informáticas u otros apoyos didácticos en el trabajo de aula.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	3	9
2.- Minoritariamente de acuerdo	4	13
3.- Mayoritariamente de acuerdo	15	47
4.- Totalmente de acuerdo	10	31
Total	32	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 12 HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

En la investigación el 47 % de los docentes están mayoritariamente de acuerdo. Con el advenimiento de las TIC, el docente tiende a dar una mejor utilización de estos recursos, es muy bajo el porcentaje de docentes que utilizan las TIC, si consideramos que estamos en la sociedad del conocimiento.

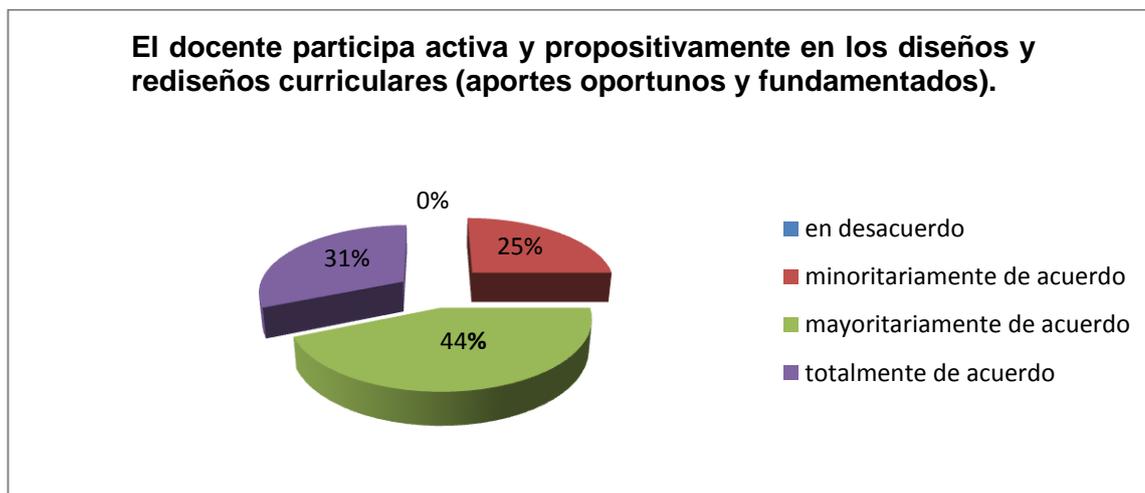
CUADRO N° 13
DISEÑO CURRICULAR

El docente participa activa y propositivamente en los diseños y rediseños curriculares (aportes oportunos y fundamentados).	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	8	25
3.- Mayoritariamente de acuerdo	14	44
4.- Totalmente de acuerdo	10	31
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 13

DISEÑO CURRICULAR



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

El 44 % de los docentes investigados participan en los diseños y rediseños curriculares, especialmente en las diferentes reformas que se dan a nivel de especialidades, porcentaje muy bajo, pues todos los docentes deberían participar en el rediseño curricular.

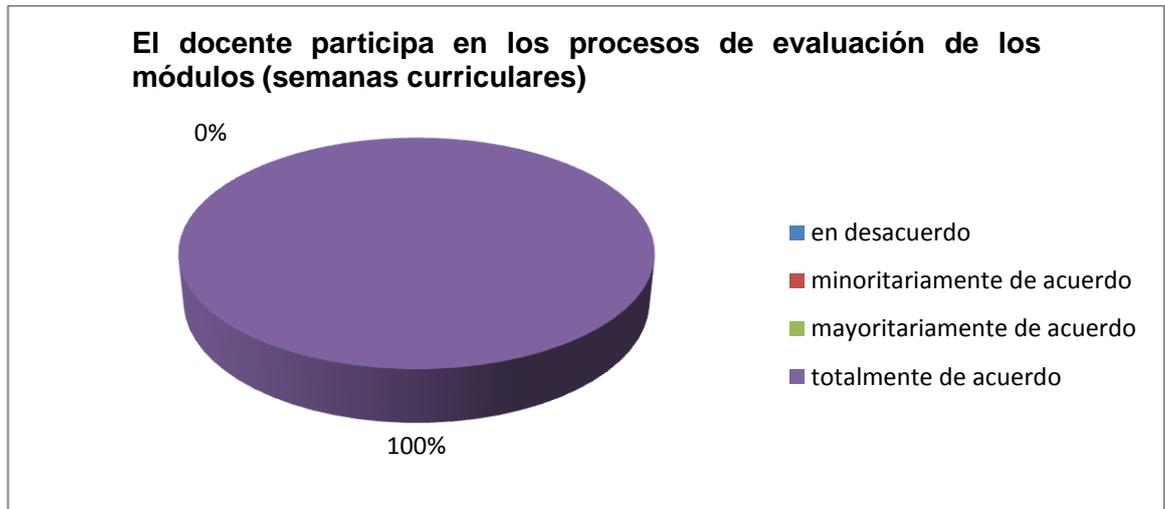
CUADRO N° 14 PROCESOS DE EVALUACIÓN

El docente participa en los procesos de evaluación de los módulos (semanas curriculares).	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	0	
4.- Totalmente de acuerdo	32	100
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 14

PROCESOS DE EVALUACIÓN



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

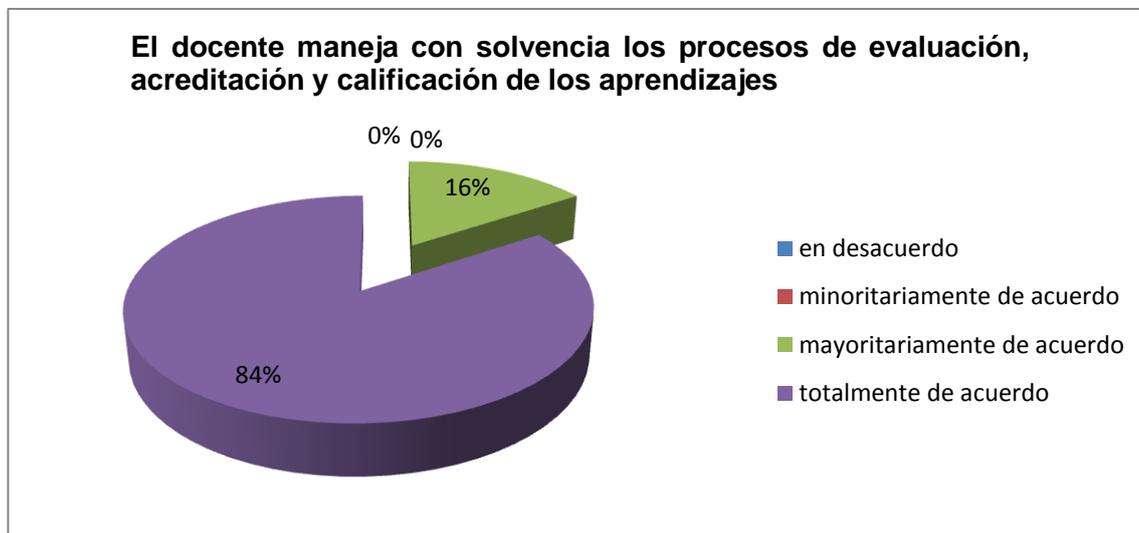
El 100 % de los docentes participan en los procesos de evaluación de los módulos en las semanas correspondientes para tal fin. Ello nos demuestra que esto es muy importante, pues de esta manera el estudiante podrá también autoevaluarse y medir su aprendizaje en forma activa.

CUADRO N° 15 PROCESOS DE CALIFICACIÓN

El docente maneja con solvencia los procesos de evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	5	16
4.- Totalmente de acuerdo	27	84
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 15
PROCESOS DE CALIFICACIÓN



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

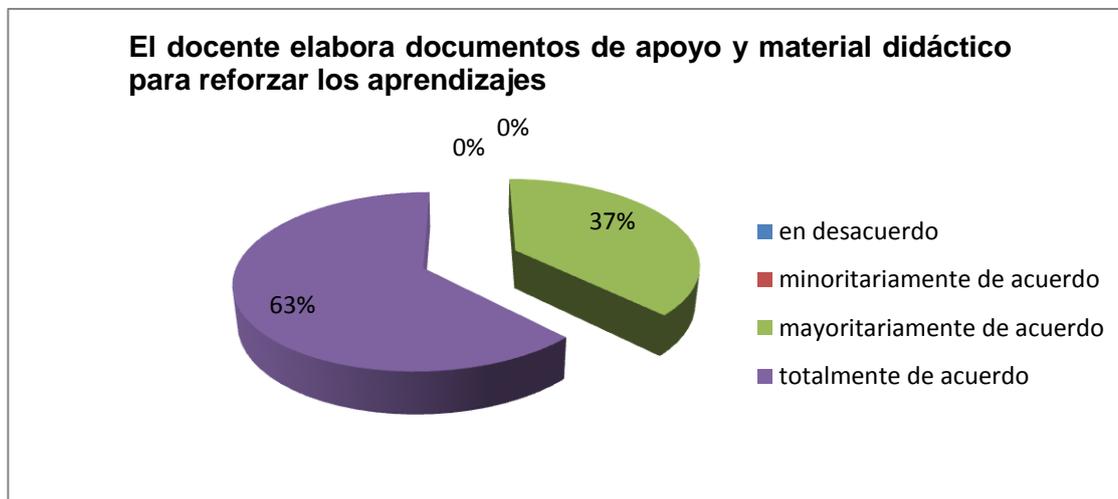
El 84 % de los docentes indicaron que manejan en forma eficiente los procesos de la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes, lo ideal es que el 100 % tenga esa solvencia.

CUADRO N° 16
MATERIAL DIDÁCTICO

El docente elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	12	37
4.- Totalmente de acuerdo	20	63
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 16
MATERIAL DIDÁCTICO



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

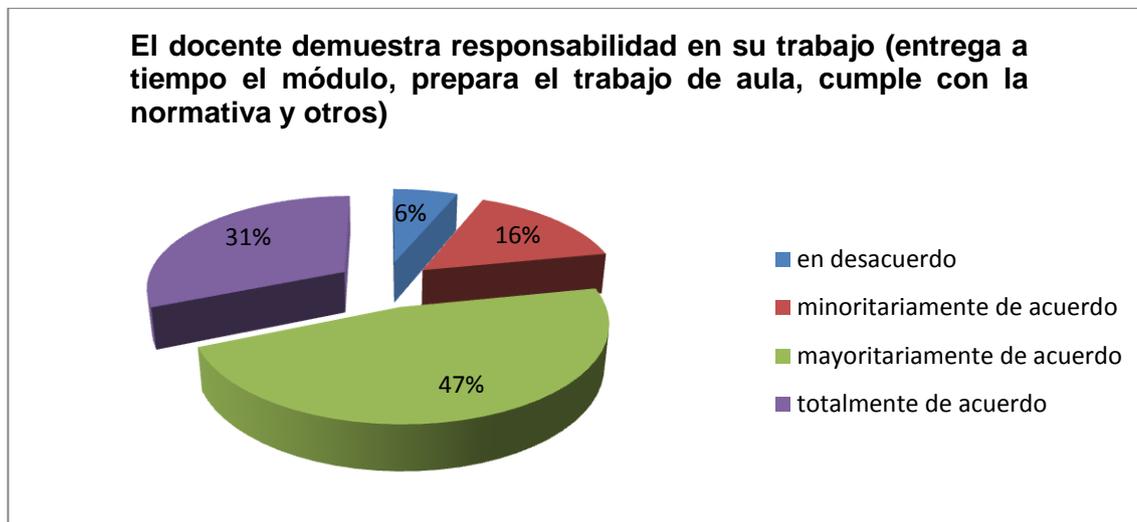
El 63 % de los docentes elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar el aprendizaje. Es muy importante que el estudiante tenga material de apoyo para un mejor aprendizaje, esto mejora el proceso de enseñanza aprendizaje.

CUADRO N° 17
PRÁCTICA DE VALORES

El docente demuestra responsabilidad en su trabajo (entrega a tiempo el módulo, prepara el trabajo de aula, cumple con la normativa y otros)	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	2	6.2
2.- Minoritariamente de acuerdo	5	15.6
3.- Mayoritariamente de acuerdo	15	46.9
4.- Totalmente de acuerdo	10	31.3
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 17
PRÁCTICA DE VALORES



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

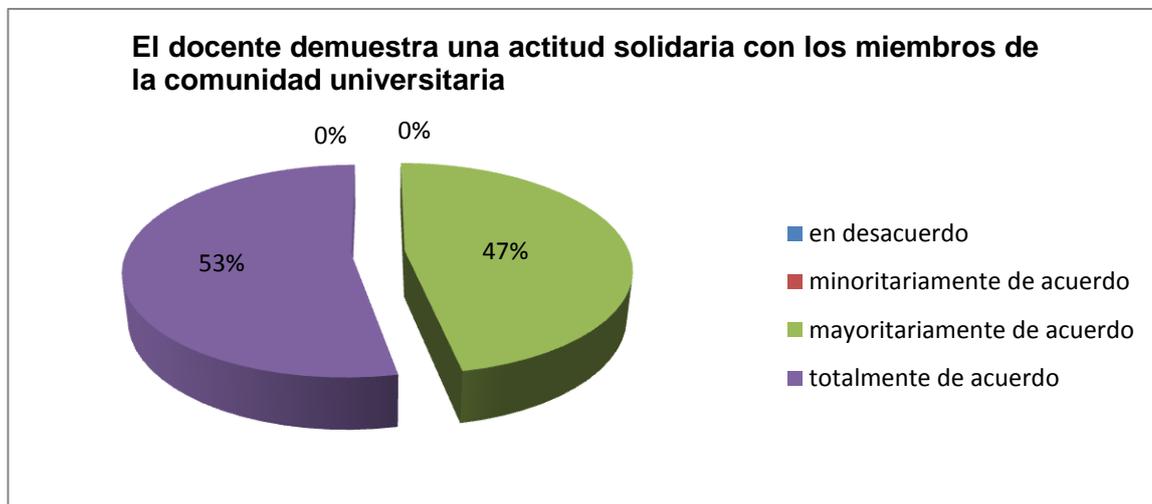
Solo el 47 % de los docentes investigados indicaron que entregan a tiempo el módulo y preparan el trabajo de aula. Ello nos indica un bajo nivel de responsabilidad docente, pues todos deberían entregar oportunamente el módulo y las tareas del aula.

CUADRO N° 18
ACTITUD SOLIDARIA

El docente demuestra una actitud solidaria con los miembros de la comunidad universitaria	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	15	46.9
4.- Totalmente de acuerdo	17	53.1
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO 18
ACTITUD SOLIDARIA



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

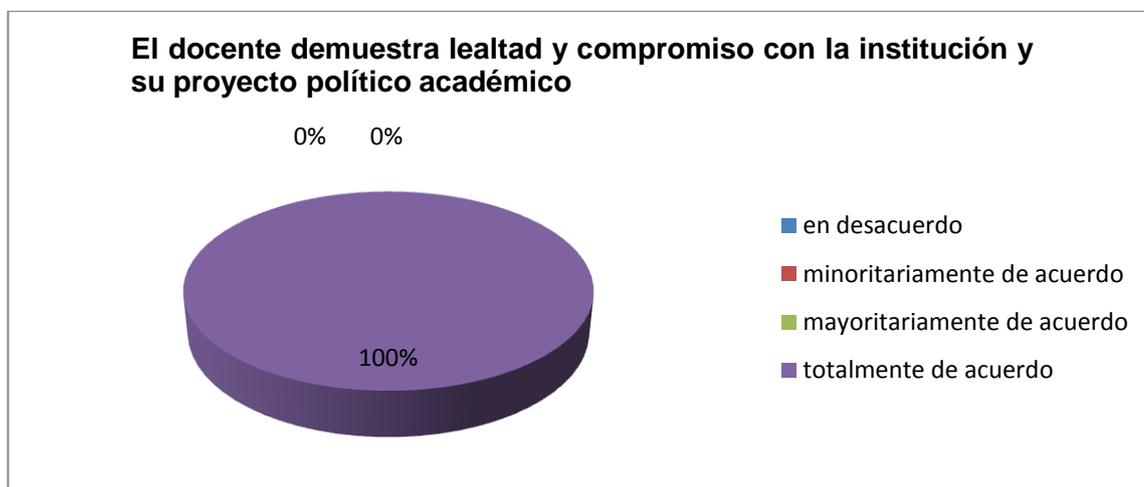
Solo el 53 % de los docentes investigados, demuestran una actitud solidaria. Uno de los valores que deben aplicar los docentes es la solidaridad dentro de la comunidad educativa.

CUADRO N° 19
LEALTAD Y COMPROMISO

El docente demuestra lealtad y compromiso con la institución y su proyecto político académico.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	0	
4.- Totalmente de acuerdo	32	100
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 19 LEALTAD Y COMPROMISO



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

El 100 % está totalmente de acuerdo que el docente del Instituto tiene lealtad y compromiso con el PEI institucional, se demuestra en el cuadro y gráfico 19.

CUADRO N° 20

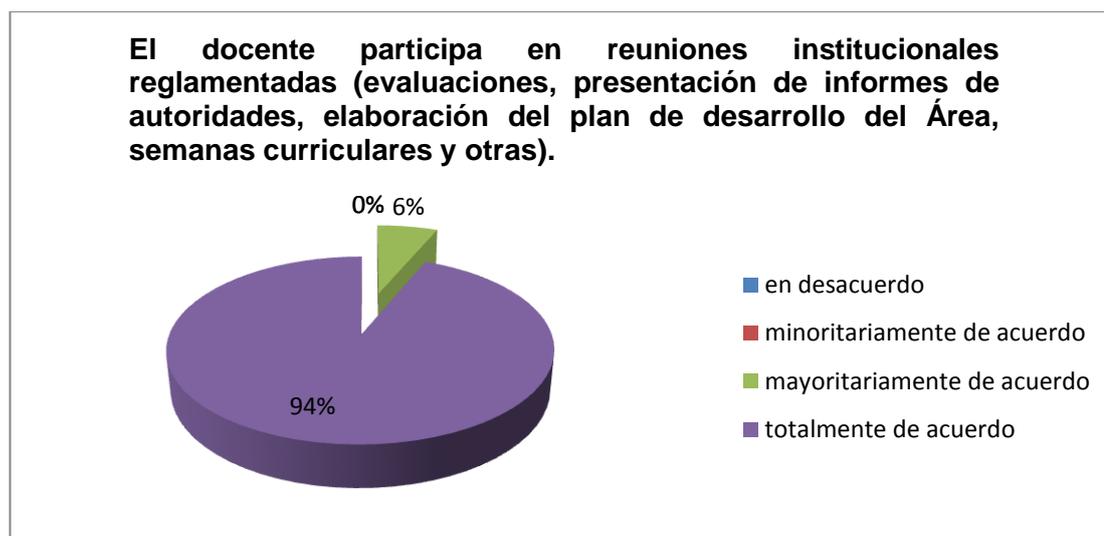
REUNIONES INSTITUCIONALES

El docente participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otras).	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	2	6
4.- Totalmente de acuerdo	30	94
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 20

REUNIONES INSTITUCIONALES



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

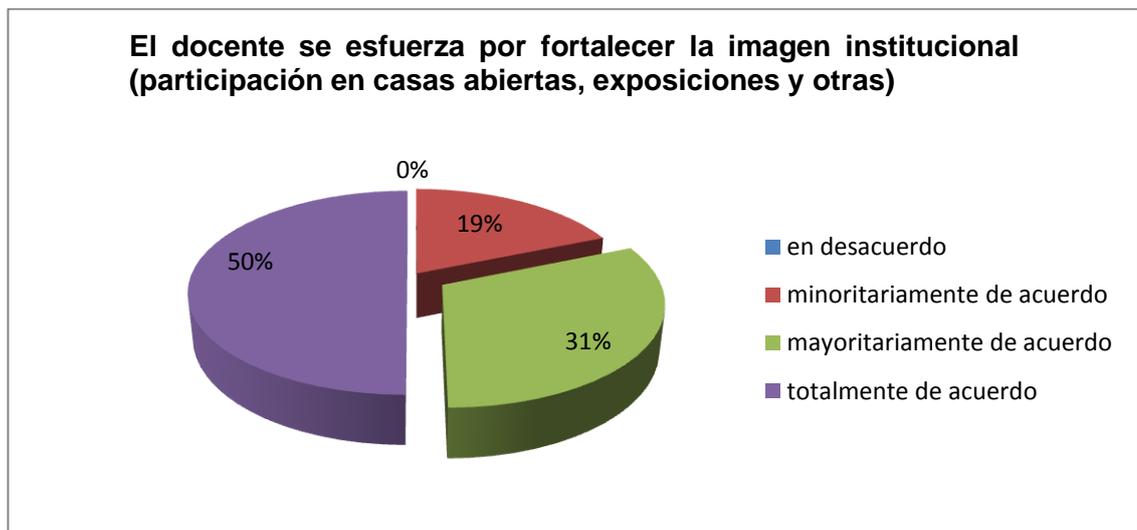
El 94 % de los docentes investigados indicaron estar totalmente de acuerdo en participar en las diferentes reuniones que les toca intervenir, en las que deberían participar el 100 %.

CUADRO N° 21
IMAGEN INSTITUCIONAL

El docente se esfuerza por fortalecer la imagen institucional (participación en casas abiertas, exposiciones y otras).	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	6	19
3.- Mayoritariamente de acuerdo	10	31
4.- Totalmente de acuerdo	16	50
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 21
IMAGEN INSTITUCIONAL



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

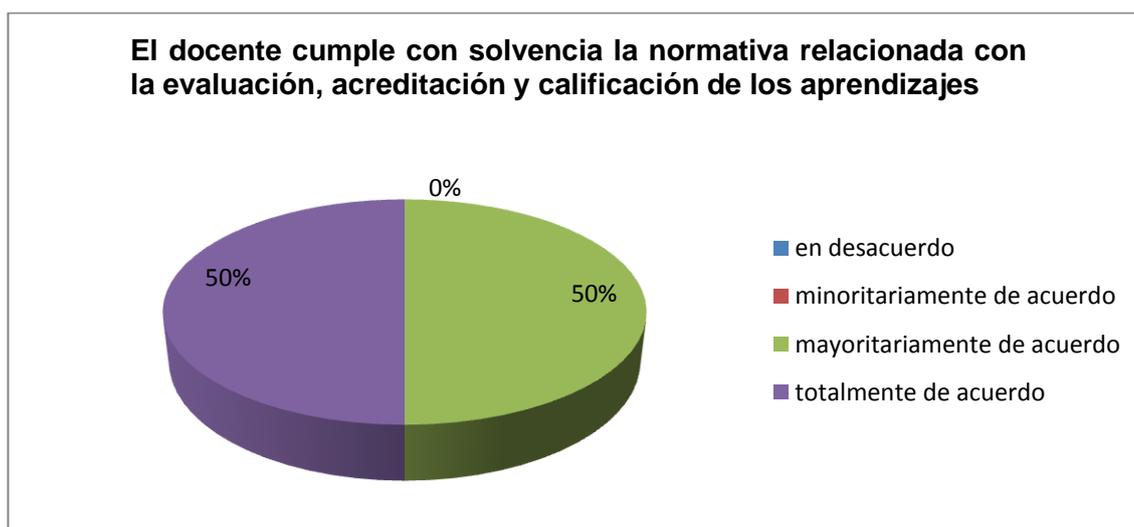
Un alto porcentaje de docentes investigados, 50 %, indicaron que están totalmente de acuerdo en participar en beneficio de incrementar la buena imagen de la institución.

CUADRO N° 22
SOLVENCIA

El docente cumple con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	16	50.0
4.- Totalmente de acuerdo	16	50.0
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 22
SOLVENCIA



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

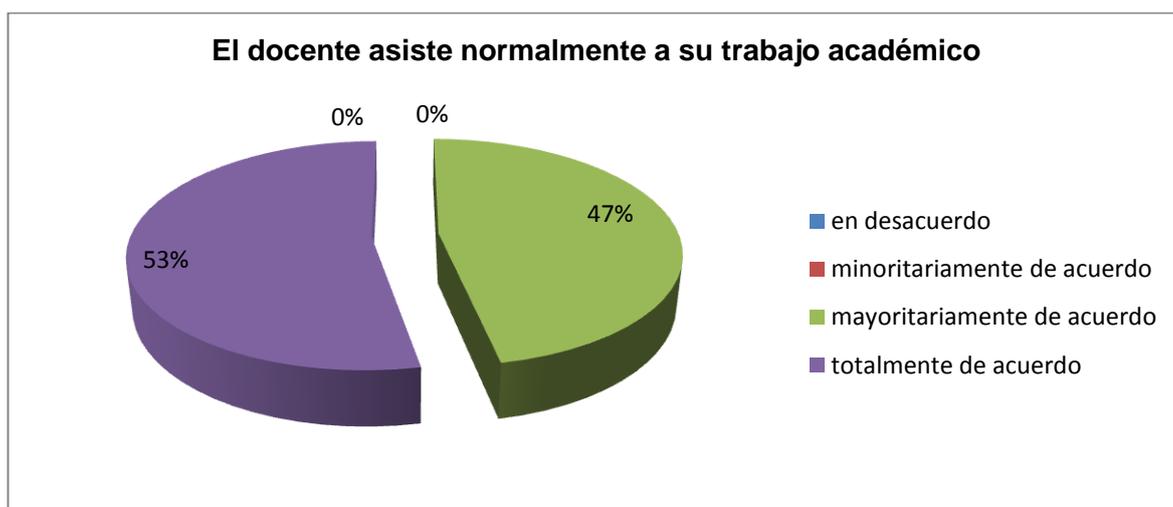
Con el 50% está promediado el cumplimiento con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación del aprendizaje de parte de los docentes investigados.

CUADRO N° 23
ASISTENCIA

El docente asiste normalmente a su trabajo académico.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	15	47
4.- Totalmente de acuerdo	17	53
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 23
ASISTENCIA



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

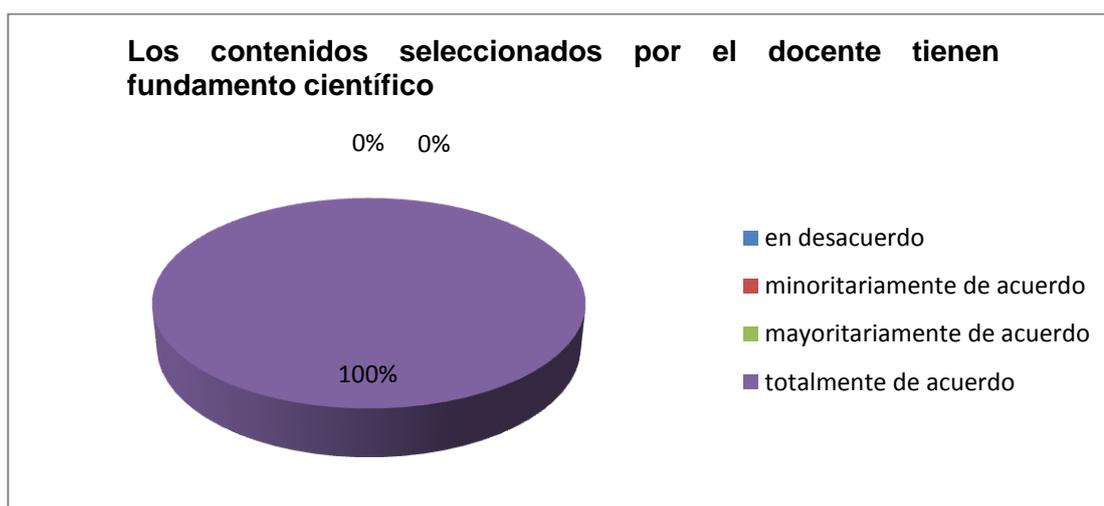
El 53 % de los docentes investigados asiste normalmente a su trabajo académico. Esto se complementa con lo indicado que los docentes normalmente concurren a las actividades programadas por las autoridades.

CUADRO N° 24
FUNDAMENTO CIENTÍFICO

Los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	0	
4.- Totalmente de acuerdo	32	100
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 24
FUNDAMENTO CIENTÍFICO



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

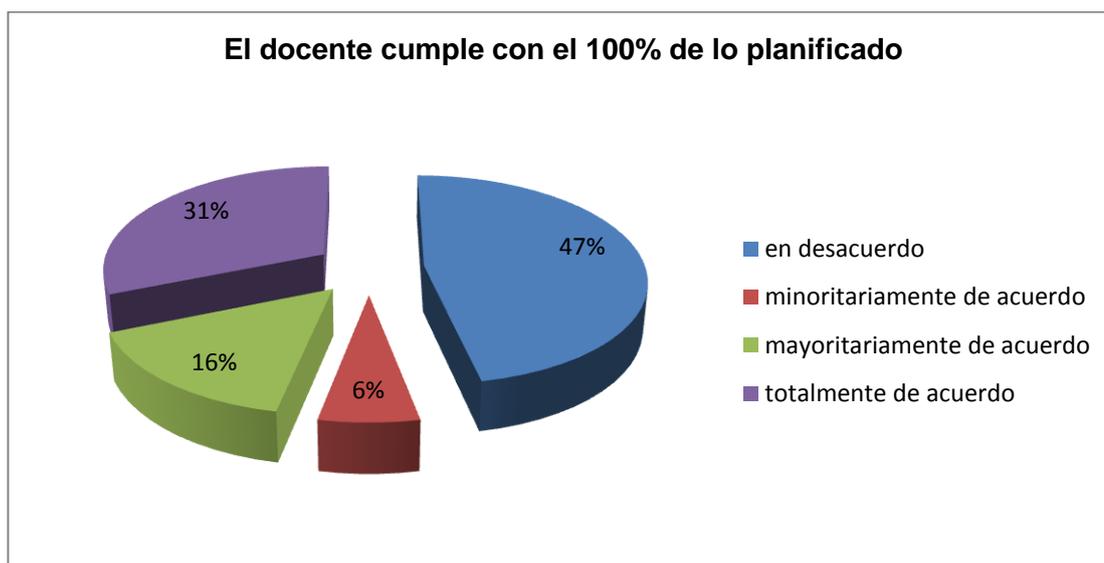
El 100 % están totalmente de acuerdo en que tienen fundamento científico los contenidos que han sido seleccionados por los docentes, lo indica el cuadro y gráfico 24.

**CUADRO N° 25
PLANIFICACIÓN**

El docente cumple con el 100% de lo planificado	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	15	47
2.- Minoritariamente de acuerdo	2	6
3.- Mayoritariamente de acuerdo	5	16
4.- Totalmente de acuerdo	10	31
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

**GRÁFICO N° 25
PLANIFICACIÓN**



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

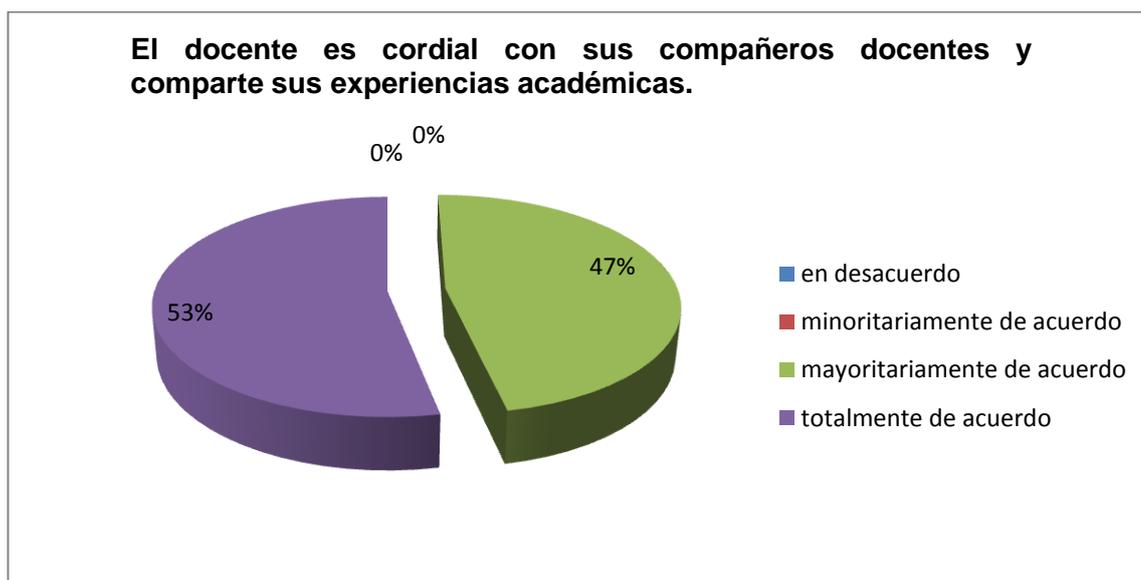
El 47 % de los docentes investigados indicaron que están en desacuerdo con el cumplimiento del 100 % de lo planificado por el profesor. Generalmente el incumplimiento es debido a las interrupciones de las labores docentes por diferentes causas o motivos.

CUADRO N° 26
CORDIALIDAD

El docente es cordial con sus compañeros docentes y comparte sus experiencias académicas.	Criterio de Docentes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	15	47
4.- Totalmente de acuerdo	17	53
Total	32	100

Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 26:
CORDIALIDAD



Fuente: Encuesta a docentes
Elaborado por: La autora

El 53 % está totalmente de acuerdo en que debe haber siempre cordialidad entre compañeros docentes y compartir sus experiencias, lo demuestra el cuadro y gráfico 26.

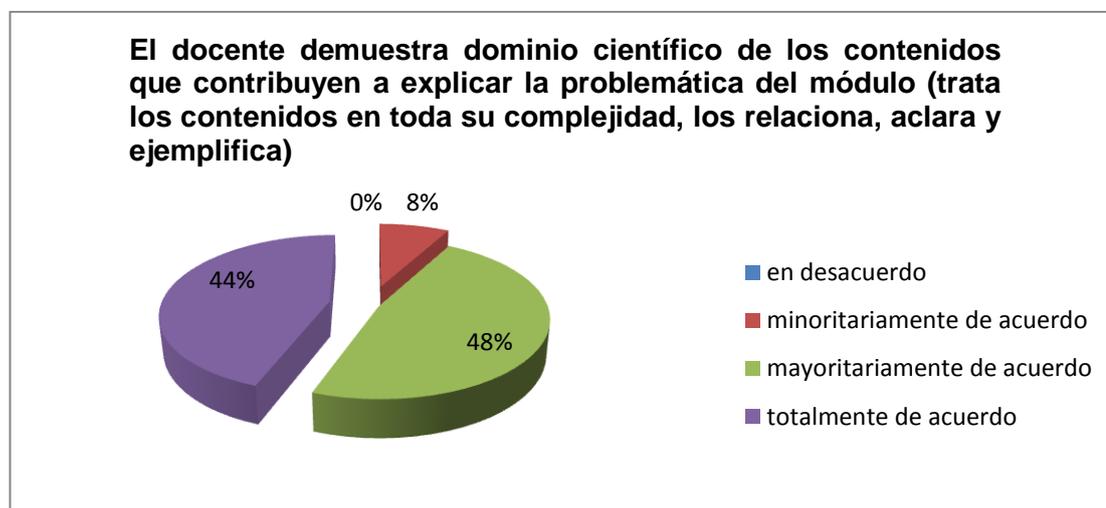
ENCUESTAS APLICADAS A LOS ESTUDIANTES

CUADRO N ° 27
CAPACIDAD PROFESIONAL

El docente demuestra dominio científico de los contenidos que contribuyen a explicar la problemática del módulo (trata los contenidos en toda su complejidad, los relaciona, aclara y ejemplifica)	Criterio de Estudiantes	
	Nº	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	5	8
3.- Mayoritariamente de acuerdo	30	48
4.- Totalmente de acuerdo	28	44
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 27
CAPACIDAD PROFESIONAL



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

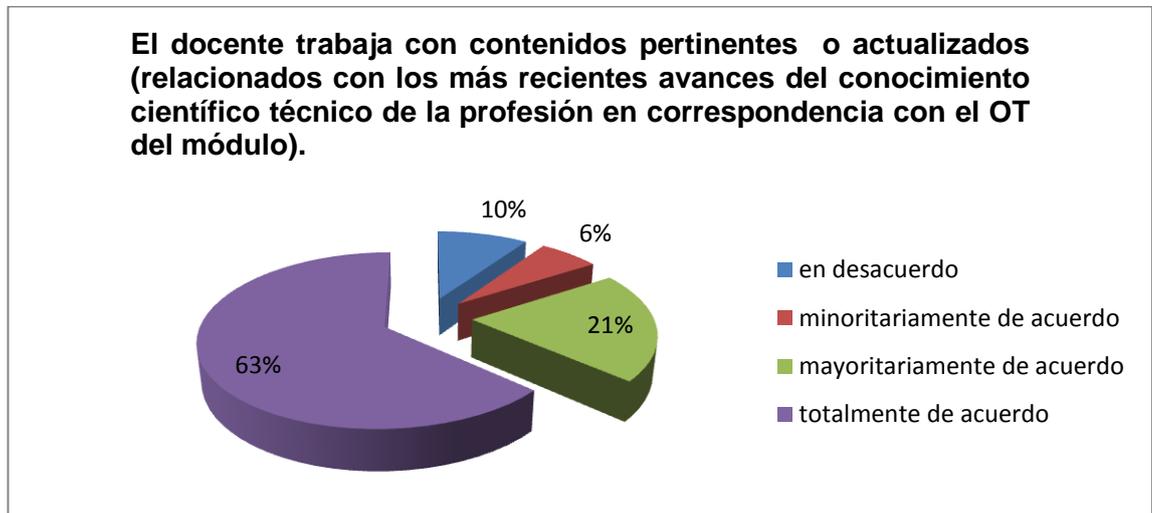
De los estudiantes investigados indicaron que mayoritariamente están de acuerdo con el 48 %, en que el docente demuestra dominio científico de los contenidos del módulo.

CUADRO N° 28
CONTENIDOS PERTINENTES

El docente trabaja con contenidos pertinentes o actualizados (relacionados con los más recientes avances del conocimiento científico técnico de la profesión en correspondencia con el OT del módulo).	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	6	10
2.- Minoritariamente de acuerdo	4	6
3.- Mayoritariamente de acuerdo	13	21
4.- Totalmente de acuerdo	40	63
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 28
CONTENIDOS PERTINENTES



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

El 63 % de los estudiantes indican que el docente trabaja con contenidos actualizados, lo que coincide con lo expuesto en la investigación a los docentes, habiendo

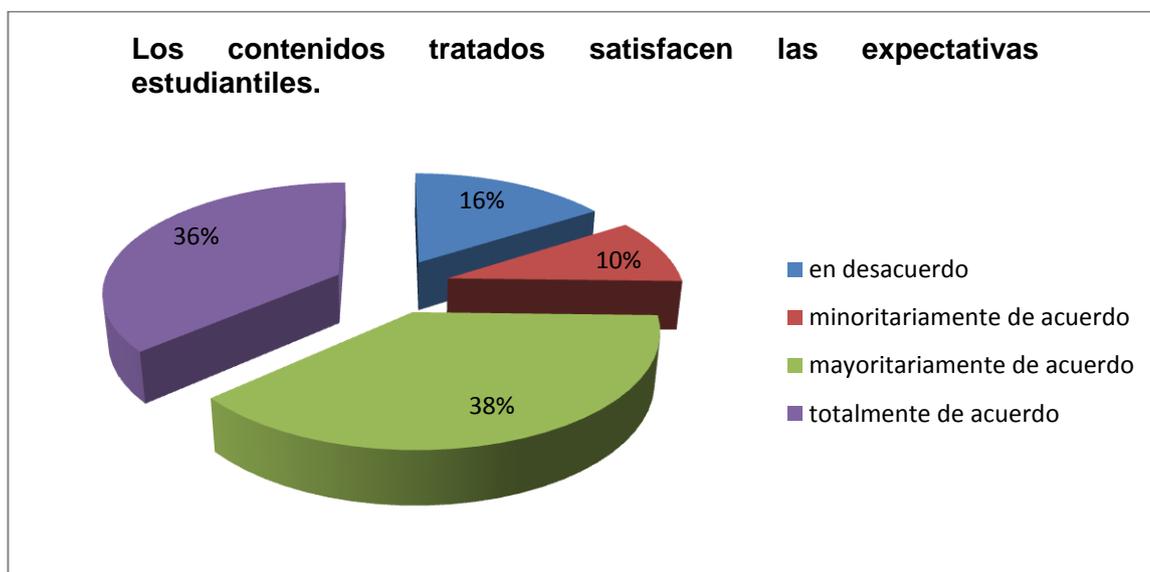
indicado que se han actualizado en los módulos a su cargo, asistiendo a eventos científico.

CUADRO N° 29
EXPECTATIVAS ESTUDIANTILES

Los contenidos tratados satisfacen las expectativas estudiantiles.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	10	16
2.- Minoritariamente de acuerdo	6	10
3.- Mayoritariamente de acuerdo	24	38
4.- Totalmente de acuerdo	23	36
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 29
EXPECTATIVAS ESTUDIANTILES



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

El 38 y 36 % de los estudiantes indican que mayoritariamente y totalmente están de acuerdo en que los

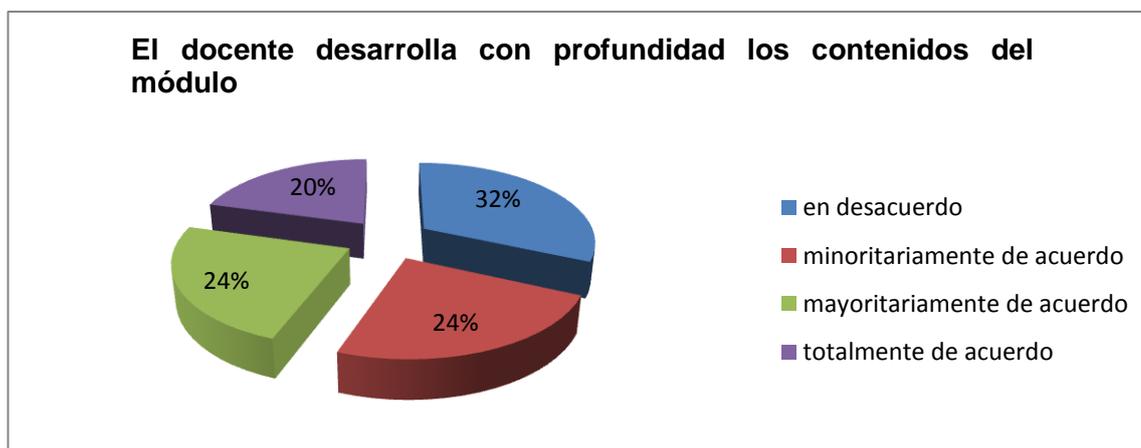
contenidos recibidos en su enseñanza, satisfacen sus expectativas.

CUADRO N° 30
PROFUNDIDAD DE LOS CONTENIDOS

El docente desarrolla con profundidad los contenidos del módulo.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	20	32
2.- Minoritariamente de acuerdo	15	24
3.- Mayoritariamente de acuerdo	15	24
4.- Totalmente de acuerdo	13	20
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRAFICO N° 30
PROFUNDIDAD DE LOS CONTENIDOS



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

El 32 % de los estudiantes investigados están en desacuerdo en lo referente a que el docente desarrolla con profundidad los contenidos, mientras que el 24 % están

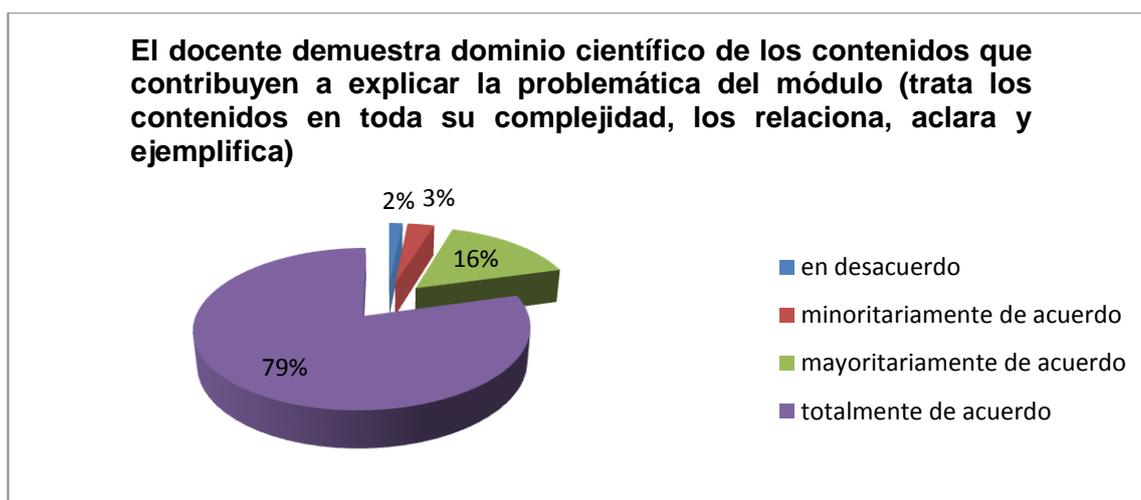
minoritariamente de acuerdo y mayoritariamente de acuerdo, como lo demuestra el cuadro y gráfico 30.

**CUADRO N° 31
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**

El docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la problemática del módulo	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	1	2
2.- Minoritariamente de acuerdo	2	3
3.- Mayoritariamente de acuerdo	10	15
4.- Totalmente de acuerdo	50	79
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

**GRÁFICO N° 31
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

El 72 % de los estudiantes están totalmente de acuerdo en indicar que el docente demuestra dominio científico de los contenidos y tan solo el 2 % están en desacuerdo, lo demuestra el cuadro y gráfico 31.

CUADRO N° 32
INVESTIGACIÓN FORMATIVA

El profesor orienta y apoya al estudiante en la investigación formativa (coordina la dinámica del proceso de investigación, sugiere actividades, da acompañamiento a los estudiantes).	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	2	3
2.- Minoritariamente de acuerdo	1	2
3.- Mayoritariamente de acuerdo	20	32
4.- Totalmente de acuerdo	40	63
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 32
INVESTIGACIÓN FORMATIVA



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

El 63 % de los profesores indicaron estar totalmente de acuerdo en orientar y apoyar a los estudiantes en la investigación formativa, mientras que el 3 % indican estar en desacuerdo. Nos da a entender lo indicado en el cuadro y gráfico 32, que el profesor coordina el proceso de la investigación, acompañando a los estudiantes y sugiriendo las actividades a desarrollar en la investigación.

CUADRO N° 33
CAPACIDAD PEDAGÓGICA

El profesor se comunica fácilmente con sus estudiantes (dialoga, presta atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.)	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	5	8
4.- Totalmente de acuerdo	58	92
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 33
CAPACIDAD PEDAGÓGICA



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

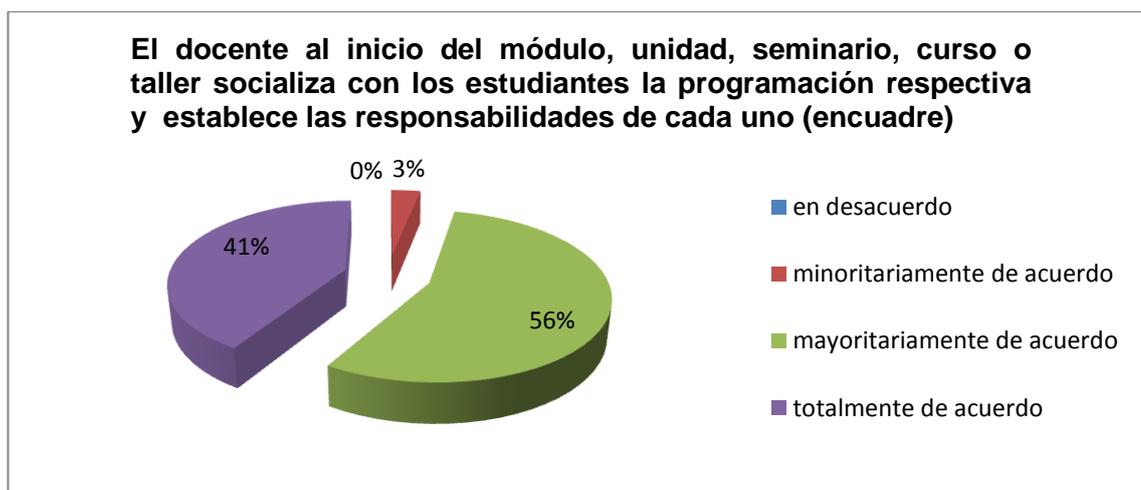
Están totalmente de acuerdo los estudiantes investigados como lo demuestra el cuadro y gráfico 33, haciendo notar que el profesor se comunica fácilmente con ellos, logrando varias expectativas que como docente debe lograr dentro del empleo de su pedagogía.

CUADRO N° 34
SOCIALIZACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

El docente al inicio del módulo, unidad, seminario, curso o taller socializa con los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	2	3
3.- Mayoritariamente de acuerdo	35	56
4.- Totalmente de acuerdo	26	41
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 34
SOCIALIZACIÓN CON LOS ESTUDIANTES



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

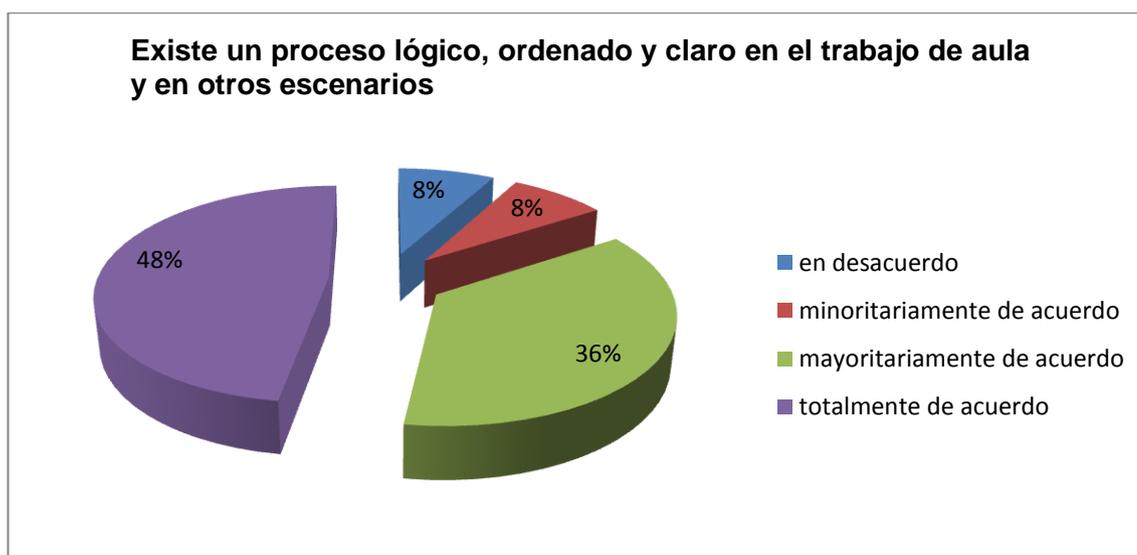
El 56 % mayoritariamente indican que están de acuerdo con lo consultado. Es importante que los docentes al inicio del módulo deban comunicar qué contenidos va a transmitir, cómo ha programado el desarrollo de los mismos durante el semestre.

**CUADRO N° 35
PROCESO LÓGICO**

Existe un proceso lógico, ordenado y claro en el trabajo de aula y en otros escenarios.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	5	8
2.- Minoritariamente de acuerdo	5	8
3.- Mayoritariamente de acuerdo	23	36
4.- Totalmente de acuerdo	30	48
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

**GRÁFICO N° 35
PROCESO LÓGICO**



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

El 36 % de los estudiantes indicaron que están totalmente de acuerdo con el desempeño del docente, al existir un proceso lógico, ordenado y claro en el trabajo que realiza en el aula.

CUADRO N° 36

ASESORÍA

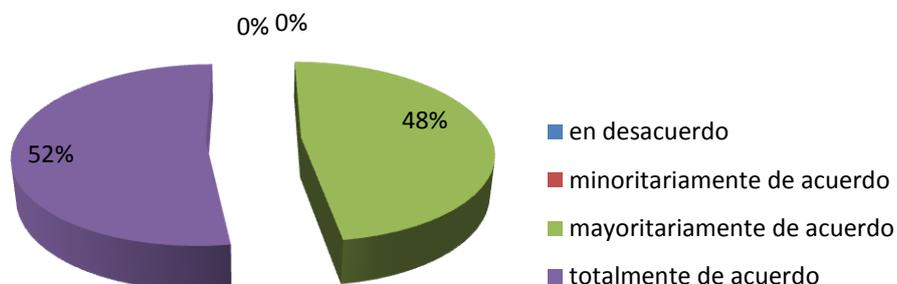
El docente brinda asesoría y apoyo para fortalecer los aprendizajes (organiza el trabajo en los grupos, orienta las actividades a desarrollar, amplía la información, señala las bases de datos a las que tiene acceso la Universidad).	Criterio de estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	30	48
4.- Totalmente de acuerdo	33	52
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 36

ASESORÍA

El docente brinda asesoría y apoyo para fortalecer los aprendizajes (organiza el trabajo en los grupos, orienta las actividades a desarrollar, amplía la información, señala las bases de datos a las que tiene acceso la Universidad).



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: La autora

El 52 y 48 % de los estudiantes respectivamente indican que están de acuerdo que el profesor les brinda la asesoría necesaria como consta en el cuadro y gráfico 36. Siempre es importante que el docente organice a sus estudiantes para poder tener las mejores respuestas en el aprendizaje, más aún si el trabajo a realizar es grupal.

CUADRO N° 37

APOYO EN INVESTIGACIÓN

El docente brinda asesoría y apoyo durante el desarrollo de la investigación en el módulo (revisa oportunamente los avances, aclara dudas, orienta la bibliografía a utilizar).	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	13	21
4.- Totalmente de acuerdo	50	79
Total	63	100

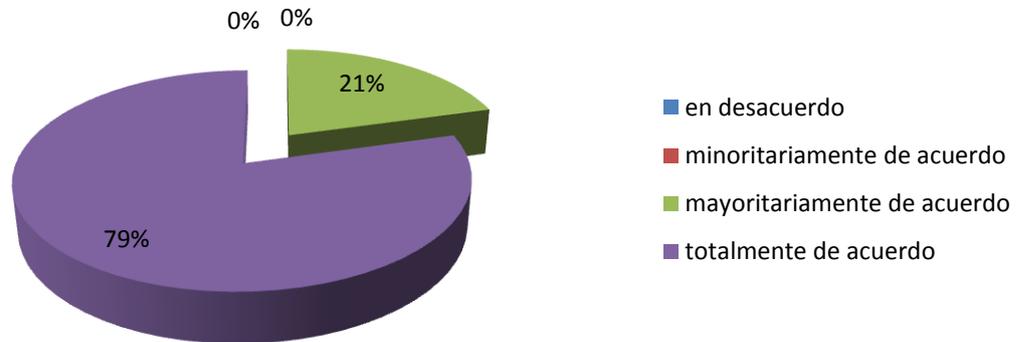
Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 37

APOYO EN INVESTIGACIÓN

El docente brinda asesoría y apoyo durante el desarrollo de la investigación en el módulo (revisa oportunamente los avances, aclara dudas, orienta la bibliografía a utilizar)



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

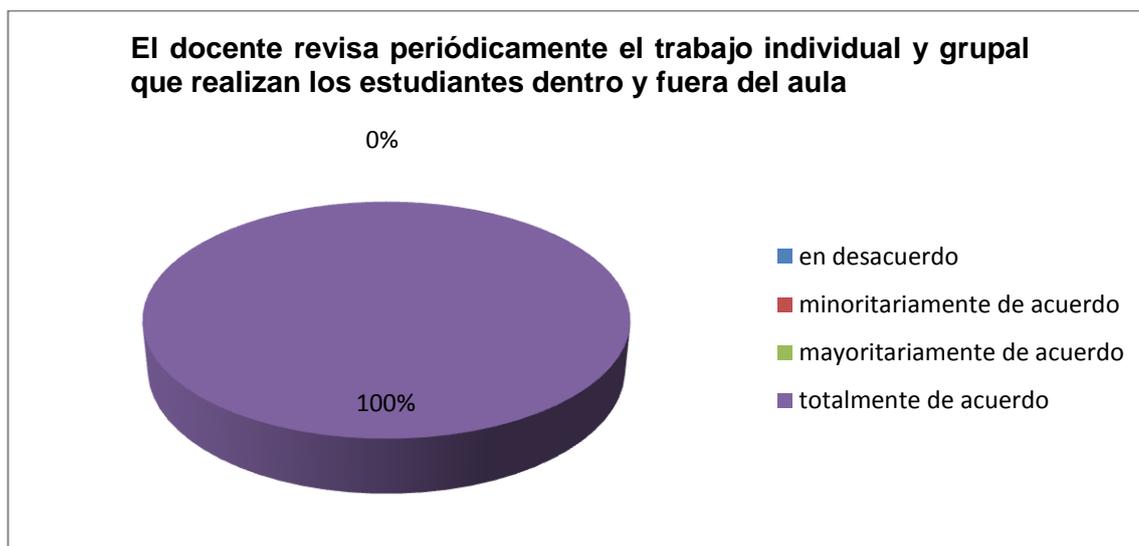
El cuadro y gráfico 37 nos demuestran que los estudiantes están totalmente de acuerdo, con el 79 %, que el docente brinda asesoría y apoyo durante el desarrollo de la investigación, y mayoritariamente de acuerdo indicaron el 21 % de los investigados.

CUADRO N° 38 REVISIÓN DE TRABAJOS

El docente revisa periódicamente el trabajo individual y grupal que realizan los estudiantes dentro y fuera del aula	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	0	
4.- Totalmente de acuerdo	63	100
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 38 REVISIÓN DE TRABAJOS



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

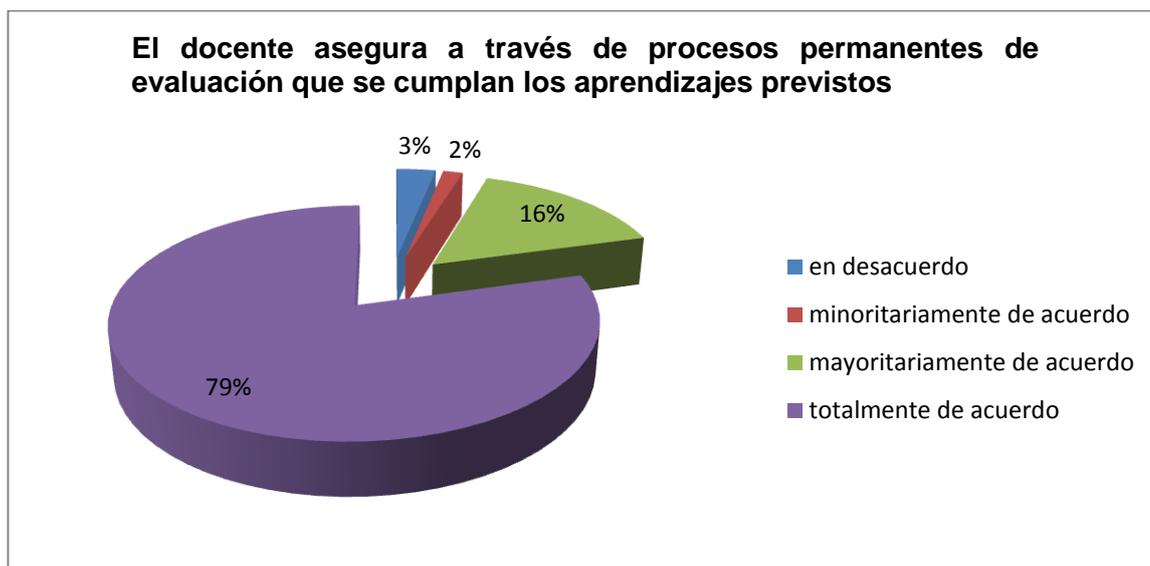
El 100 % de los estudiantes están totalmente de acuerdo al habérselos investigados si el profesor revisa periódicamente en trabajo grupal e individual, dentro y fuera del aula, lo indica el cuadro y gráfico 38.

CUADRO N° 39 PROCESOS PERMANENTES

El docente asegura a través de procesos permanentes de evaluación que se cumplan los aprendizajes previstos.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	2	3
2.- Minoritariamente de acuerdo	1	2
3.- Mayoritariamente de acuerdo	10	16
4.- Totalmente de acuerdo	50	79
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 39 PROCESOS PERMANENTES



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Los estudiantes indicaron estar totalmente de acuerdo, el 79 % que el docente asegura a través de procesos permanentes de evaluación cumplan los aprendizajes previstos, lo demuestra el cuadro N° 39.

CUADRO N° 40 ESTIMULACIÓN

El docente estimula la participación activa de los estudiantes y controla sean honestos en la realización de las tareas.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	6	10
2.- Minoritariamente de acuerdo	2	3
3.- Mayoritariamente de acuerdo	15	24
4.- Totalmente de acuerdo	40	63
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 40

ESTIMULACIÓN



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

El 63 % de los estudiantes indicaron que el docente estimula la participación activa. Muy importante es el estímulo a estudiantes, lo que conlleva a obtener un mejor aprendizaje.

CUADRO N° 41 REVISIÓN DE AVANCES

El docente revisa los avances de los trabajos y los devuelve oportunamente con observaciones y recomendaciones	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	3	5
2.- Minoritariamente de acuerdo	3	5
3.- Mayoritariamente de acuerdo	12	19
4.- Totalmente de acuerdo	45	71
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 41
REVISIÓN DE AVANCES



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

El 71 % están totalmente de acuerdo indican que el docente revisa los avances de los trabajos y los devuelve oportunamente con observaciones y recomendaciones, lo indica en el cuadro y gráfico 41.

CUADRO N° 42
REGISTRO

El docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	1	2
3.- Mayoritariamente de acuerdo	35	55
4.- Totalmente de acuerdo	27	43
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 42

REGISTRO



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

El 55 % de los estudiantes están mayoritariamente de acuerdo en que el docente lleva registro de las actividades académicas, lo demuestran el cuadro y gráfico 42.

CUADRO Nº 43 ANÁLISIS DE RESULTADOS

El docente comunica y analiza con los estudiantes los resultados de la evaluación de los aprendizajes.	Criterio de Estudiantes Nº	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	0	
4.- Totalmente de acuerdo	63	100
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO Nº 43 ANÁLISIS DE RESULTADOS



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

El 100 % de los estudiantes investigados indican que el docente comunica y analiza con los estudiantes los resultados de la evaluación, así lo demuestran el grafico y cuadro 43.

CUADRO Nº 44 PRÁCTICAS ACADÉMICAS

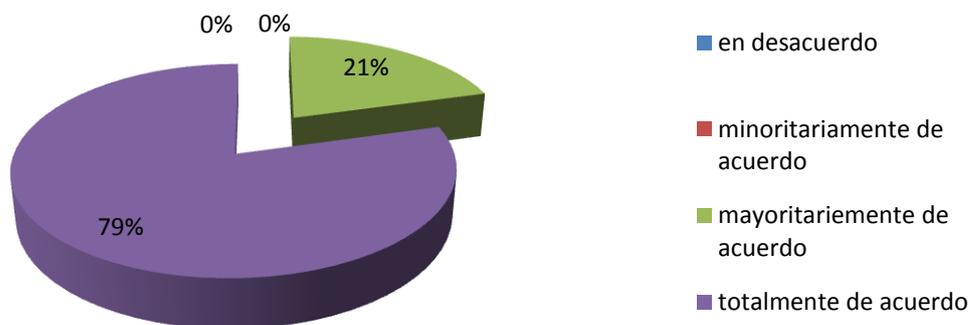
El docente planifica, supervisa y evalúa las prácticas académicas de los estudiantes (prácticas necesarias para desarrollar las habilidades y destrezas que demanda el desempeño de las prácticas profesionales).	Criterio de Estudiantes Nº	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	13	21
4.- Totalmente de acuerdo	50	79
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO Nº 44

PRÁCTICAS ACADÉMICAS

El docente planifica, supervisa y evalúa las prácticas académicas de los estudiantes (prácticas necesarias para desarrollar las habilidades y destrezas que demanda el desempeño de las prácticas profesionales)



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Analizando la información del Cuadro N° 44, el 79 % de los estudiantes encuestados manifiestan que el docente planifica y supervisa las prácticas. Concluimos que los estudiantes están recibiendo una orientación en sus clases supervisadas y evaluadas de su aprendizaje.

CUADRO N° 45 NIVEL DE EXIGENCIA

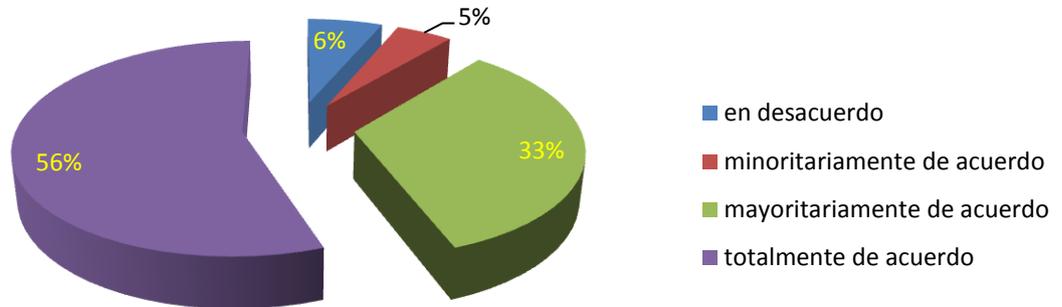
El nivel de exigencia del docente en el cumplimiento de tareas es el adecuado (ajustado a las necesidades de formación profesional de los estudiantes).	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	4	6
2.- Minoritariamente de acuerdo	3	5
3.- Mayoritariamente de acuerdo	21	33
4.- Totalmente de acuerdo	35	56
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 45

NIVEL DE EXIGENCIA

El nivel de exigencia del docente en el cumplimiento de tareas es el adecuado (ajustado a las necesidades de formación profesional de los estudiantes).



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

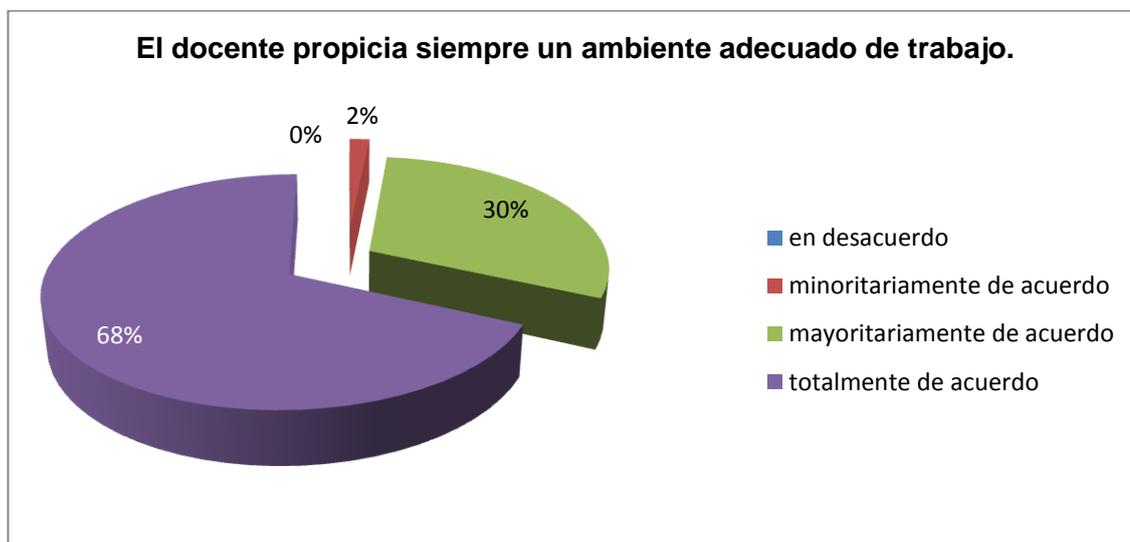
Los estudiantes manifiestan que la exigencia del docente en el cumplimiento de sus tareas es adecuada; indicando que el 56 % de los investigados están totalmente de acuerdo, mientras que apenas el 5 % manifiesta estar en desacuerdo.

CUADRO N° 46 AMBIENTE ADECUADO

El docente propicia siempre un ambiente adecuado de trabajo.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	1	2
3.- Mayoritariamente de acuerdo	19	30
4.- Totalmente de acuerdo	43	68
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 46 AMBIENTE ADECUADO



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Considerando la información obtenida, el 68 % de los encuestados manifiestan que el docente propicia siempre un ambiente adecuado de trabajo, mientras que el 2 % de los investigados informaron que están en desacuerdo.

CUADRO N° 47 TRABAJO DINÁMICO

El docente motiva y hace su trabajo dinámico e interesante.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	15	24
4.- Totalmente de acuerdo	48	76
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 47 TRABAJO DINÁMICO



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Analizando la información, el 76 % de los estudiantes manifiestan que el docente siempre motiva y hace un trabajo dinámico e interesante en clase; mientras que el 24 % de los investigados manifiestan mayoritariamente que el docente realiza las motivaciones.

CUADRO N° 48 VINCULACIÓN TEÓRICA - PRÁCTICA

El docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica (previa planificación)	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	5	8
4.- Totalmente de acuerdo	58	92
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 48

VINCULACIÓN TEÓRICA - PRÁCTICA



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Observando la información del Cuadro N° 48, el 92 % de los estudiantes encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo que el docente en las clases utiliza varios escenarios vinculando la teoría – práctica, mientras el 8 % de los investigados nos supieron informar mayoritariamente que las clases son teórico – prácticas.

CUADRO N° 49

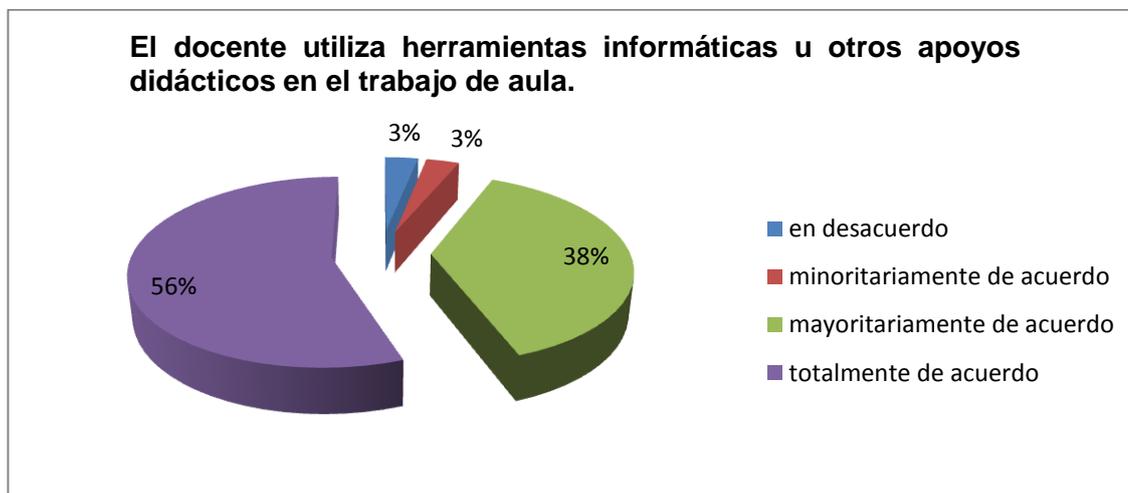
HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

El docente utiliza herramientas informáticas u otros apoyos didácticos en el trabajo de aula.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	2	3
2.- Minoritariamente de acuerdo	2	3
3.- Mayoritariamente de acuerdo	24	38
4.- Totalmente de acuerdo	35	56
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 49

HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

En el cuadro N° 49, el 56 % de los estudiantes manifestaron estar totalmente de acuerdo en que el docente Si utiliza herramientas informáticas como recurso didáctico para el trabajo en el aula, mientras que el 3% manifestó que están en desacuerdo, concluyendo que el plantel cuenta con herramientas informáticas necesarias para el desarrollo de la clase.

CUADRO N° 50 CONTENIDOS PROGRAMADOS

El docente cumple con los contenidos programados en el módulo	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	10	16
4.- Totalmente de acuerdo	53	84
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO Nº 50
CONTENIDOS PROGRAMADOS



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Que el docente cumple con los contenidos programados en el módulo, es lo que indican los estudiantes investigados al estar el 84 % totalmente de acuerdo.

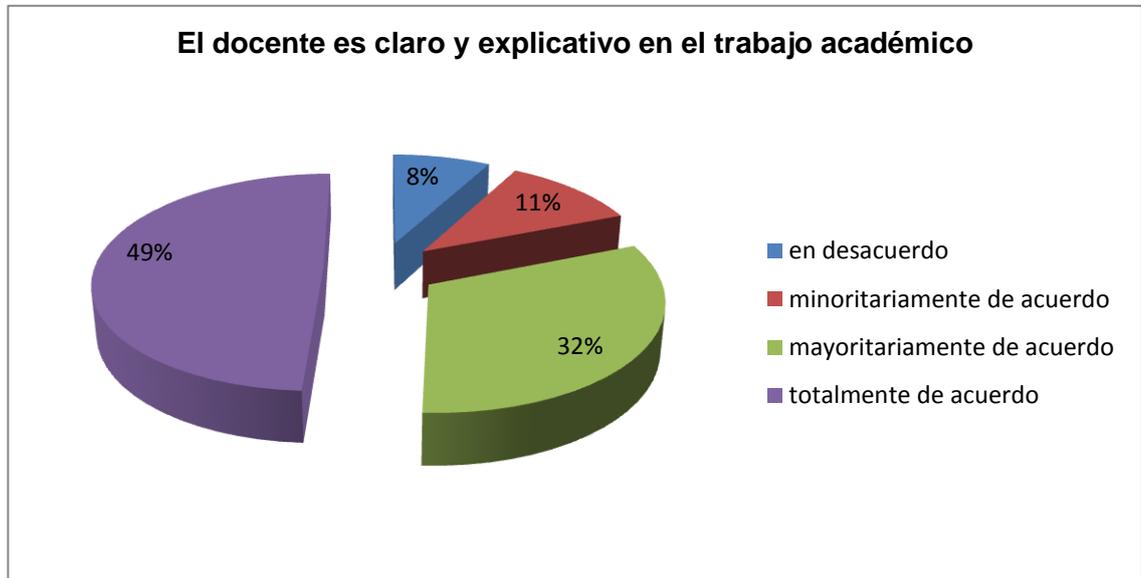
CUADRO Nº 51
CLARIDAD

El docente es claro y explicativo en el trabajo académico.	Criterio de Estudiantes Nº	%
1.- En desacuerdo	5	8
2.- Minoritariamente de acuerdo	7	11
3.- Mayoritariamente de acuerdo	20	32
4.- Totalmente de acuerdo	31	49
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO Nº 51

CLARIDAD



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Analizando la información, el 49 % de los estudiantes encuestados manifiestan que el docente es claro y explicativo en el trabajo académico, mientras que el 8 % de los investigados informaron estar en desacuerdo.

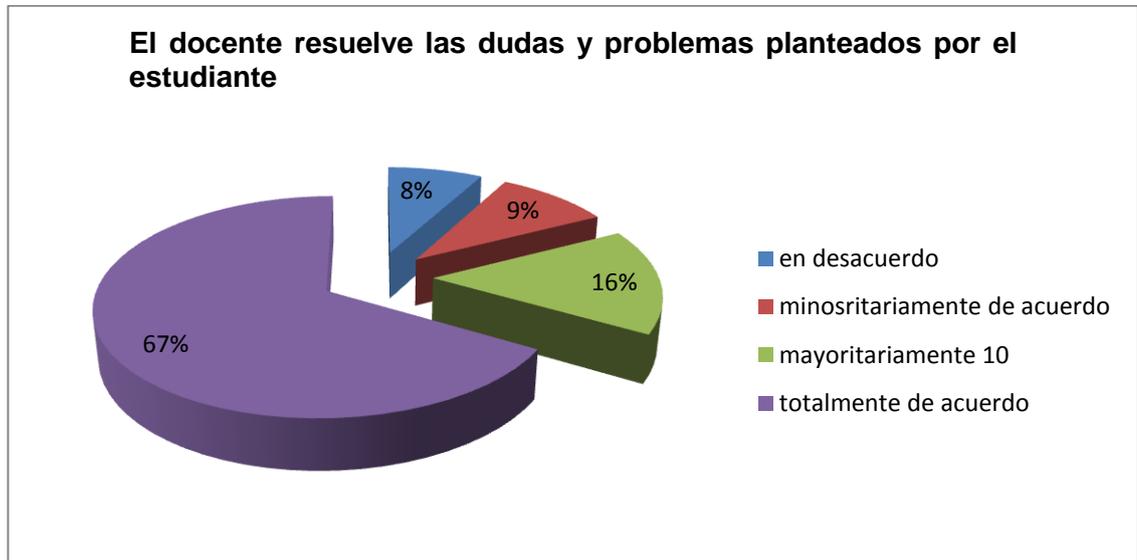
CUADRO N° 52 RESOLUCIÓN DE DUDAS

El docente resuelve las dudas y problemas planteados por el estudiante.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	5	8
2.- Minoritariamente de acuerdo	6	9
3.- Mayoritariamente de acuerdo	10	16
4.- Totalmente de acuerdo	42	67
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 52

RESOLUCIÓN DE DUDAS



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

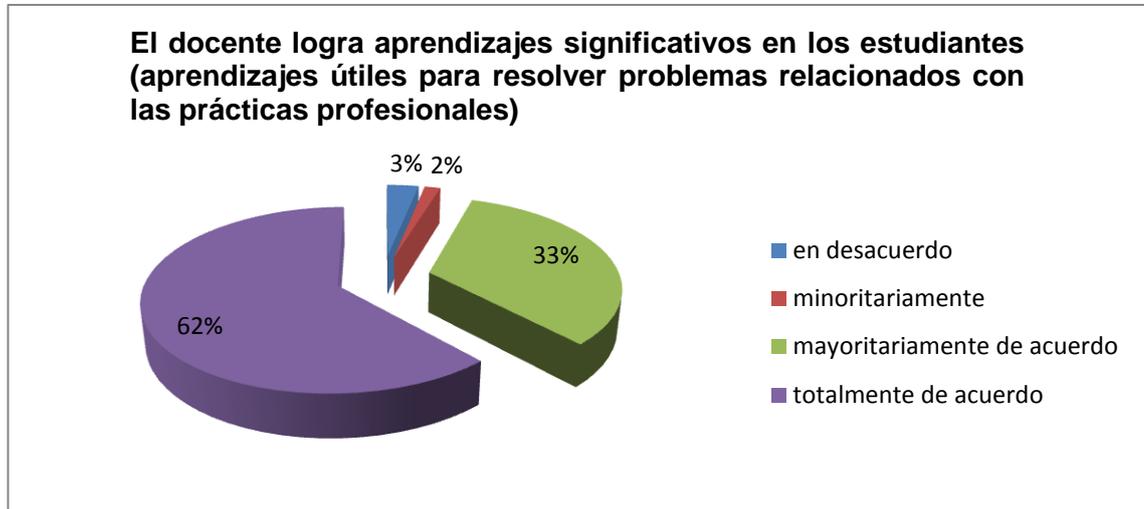
De acuerdo a lo observado en el cuadro y gráfico 52, el 67 % de los estudiantes encuestados manifiestan que el docente sí resuelve las dudas y problemas que plantea el estudiante, mientras que el 8 % de los investigados informaron estar en desacuerdo.

CUADRO N° 53 APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS

El docente logra aprendizajes significativos en los estudiantes (aprendizajes útiles para resolver problemas relacionados con las prácticas profesionales).	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	2	3
2.- Minoritariamente de acuerdo	1	2
3.- Mayoritariamente de acuerdo	21	33
4.- Totalmente de acuerdo	39	62
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 53
APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

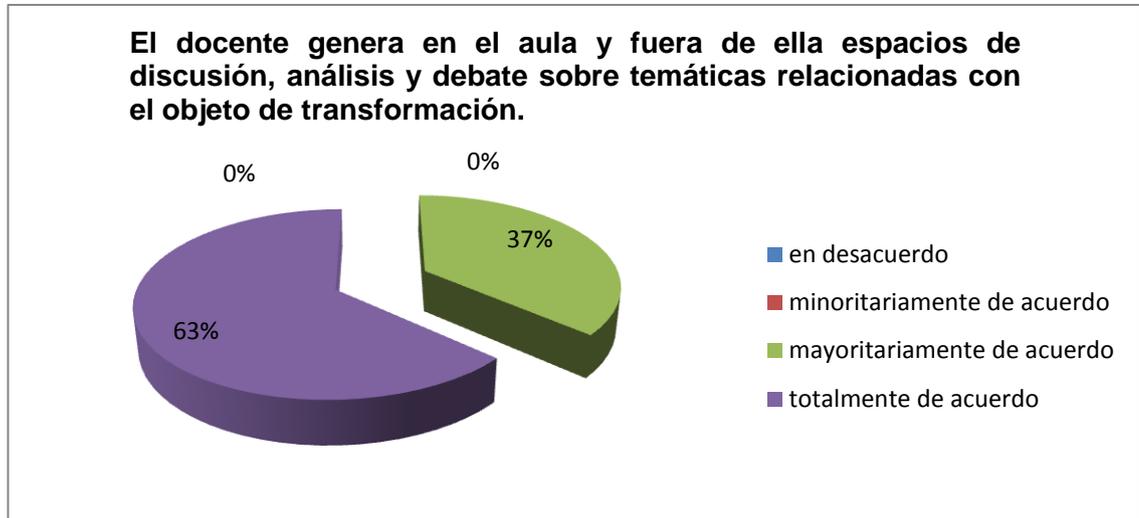
El 62 % de los estudiantes encuestados manifiestan que el docente si logra aprendizajes significativos en los estudiantes, mientras que el 2% de los investigados informó estar minoritariamente de acuerdo.

CUADRO N° 54
ESPACIOS DE DISCUSIÓN

El docente genera en el aula y fuera de ella espacios de discusión, análisis y debate sobre temáticas relacionadas con el objeto de transformación.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	23	37
4.- Totalmente de acuerdo	40	63
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 54
ESPACIOS DE DISCUSIÓN



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Analizando la información, el 63 % de los estudiantes encuestados manifiestan que el docente genera en el aula y fuera de ella espacios de discusión, análisis y debate con el objeto de transformación, mientras que el 37 % de los investigados informaron estar mayoritariamente de acuerdo.

CUADRO N° 55
APRENDIZAJES DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA

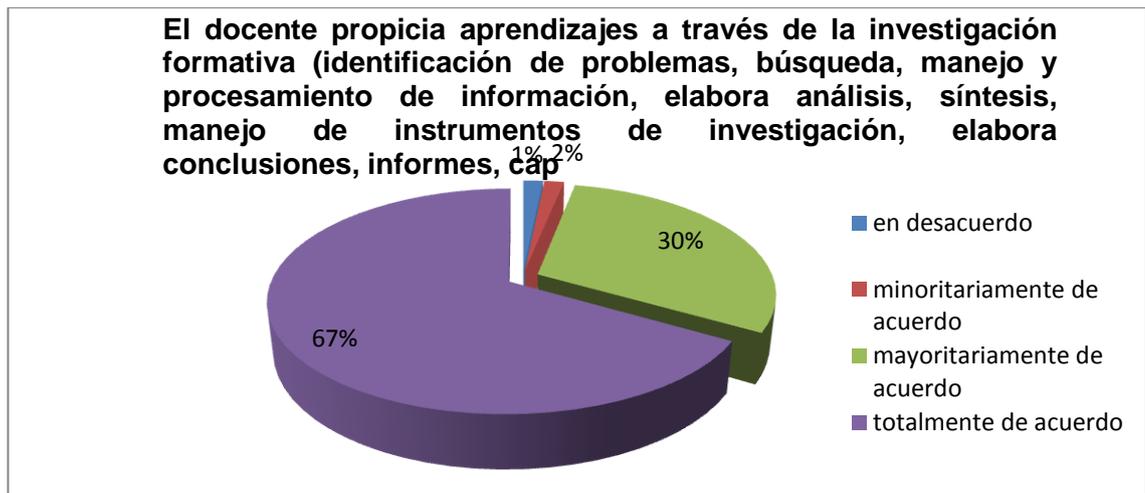
El docente propicia aprendizajes a través de la investigación formativa (identificación de problemas, búsqueda, manejo y procesamiento de información, elabora análisis, síntesis, manejo de instrumentos de investigación, elabora conclusiones, informes, capacidad para trabajar en equipo)	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	1	1
2.- Minoritariamente de acuerdo	1	2
3.- Mayoritariamente de acuerdo	19	30
4.- Totalmente de acuerdo	42	67

Total	63	100
-------	----	-----

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 55

APRENDIZAJES DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

El 67 % de los estudiantes encuestados manifiestan que el docente propicia aprendizajes a través de la investigación, mientras que el 1 % de los investigados informaron estar en desacuerdo.

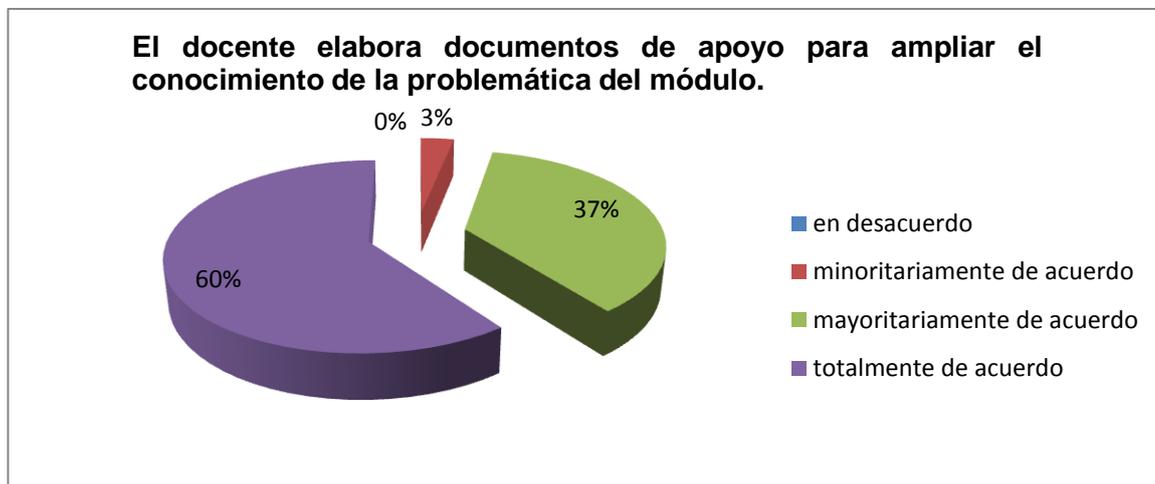
CUADRO N° 56

DOCUMENTOS DE APOYO

El docente elabora documentos de apoyo para ampliar el conocimiento de la problemática del módulo.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	2	3
3.- Mayoritariamente de acuerdo	23	37
4.- Totalmente de acuerdo	38	60
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 56
DOCUMENTOS DE APOYO



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

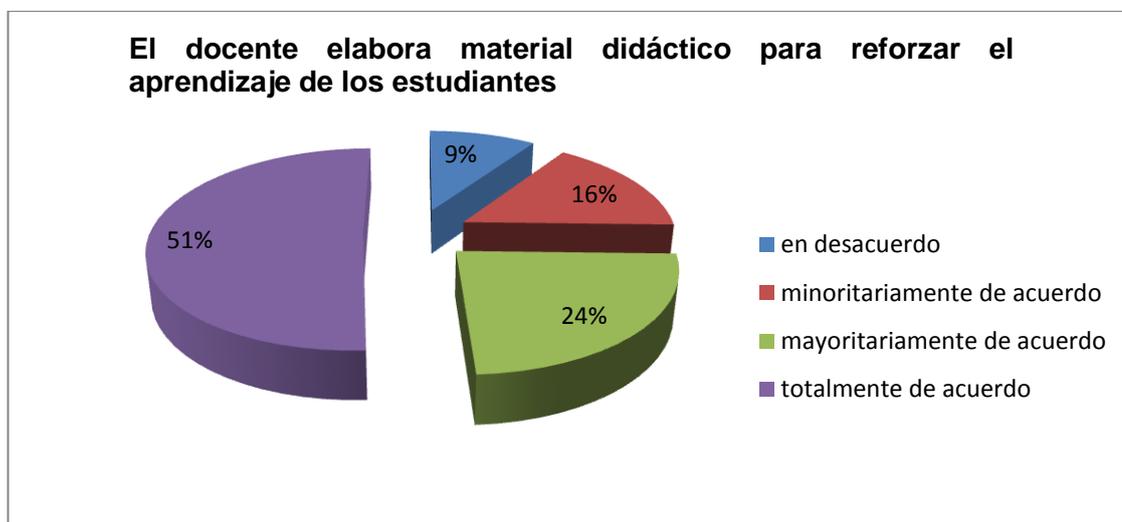
Analizando la información, el 60 % de los estudiantes encuestados manifiestan que el docente elabora documentos de apoyo para ampliar el conocimiento del módulo, mientras que el 3% de los investigados informaron estar en desacuerdo.

CUADRO N° 57
MATERIAL DIDÁCTICO

El docente elabora material didáctico para reforzar el aprendizaje de los estudiantes.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	6	9
2.- Minoritariamente de acuerdo	10	16
3.- Mayoritariamente de acuerdo	15	24
4.- Totalmente de acuerdo	32	51
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 57
MATERIAL DIDÁCTICO



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Observando el cuadro y gráfico 57, el 51 % de los estudiantes encuestados manifiestan que el docente elabora material didáctico para reforzar el aprendizaje en los estudiantes, mientras que el 9 % de los investigados informaron estar en desacuerdo.

CUADRO N° 58
CORDIALIDAD

La relación entre el docente y el estudiante es cordial (no hay autoritarismo).	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	0	
4.- Totalmente de acuerdo	63	100
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 58
CORDIALIDAD



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Haciendo un análisis, observamos que el 100 % de los estudiantes manifestaron que las relaciones entre profesor - estudiante es cordial. En conclusión la relación entre maestro y estudiante en el plantel es buena ya que con ello el docente puede desarrollar sus clases en forma eficiente.

CUADRO N° 59
CONFERENCIAS

El docente promueve conferencias, mesas redondas, foros, debates con instancias y organismos relacionados con el objeto de transformación del módulo.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	6	9
2.- Minoritariamente de acuerdo	20	32
3.- Mayoritariamente de acuerdo	20	32
4.- Totalmente de acuerdo	17	27
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 59
CONFERENCIAS



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Analizando la información, el 32 % de los estudiantes encuestados manifiestan que el docente promueve conferencias, mesas redondas con el objeto de transformación del módulo, mientras que el 9 % de los investigados informaron estar en desacuerdo.

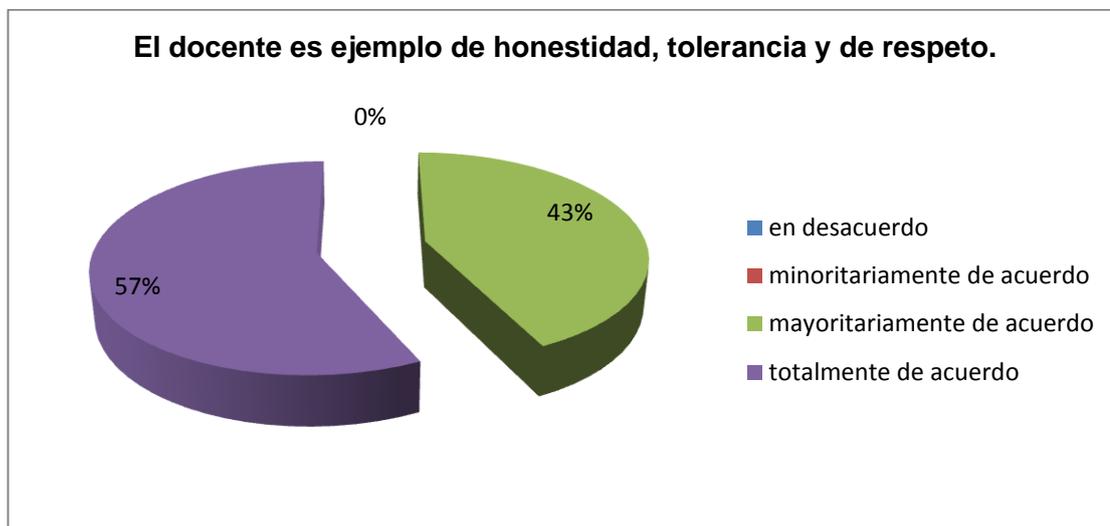
CUADRO N° 60
PRÁCTICA DE VALORES

El docente es ejemplo de honestidad, tolerancia y de respeto.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	27	43
4.- Totalmente de acuerdo	36	57
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 60

PRÁCTICA DE VALORES



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

De acuerdo con la información, el 57 % de los estudiantes encuestados manifiestan que el docente es ejemplo de honestidad, tolerancia y de respeto, mientras que el 43 % de los investigados informaron estar mayoritariamente de acuerdo.

CUADRO N° 61 TRATO IGUALITARIO

El docente tiene un trato igual para con todos los estudiantes.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	0	
4.- Totalmente de acuerdo	63	100
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 61
TRATO IGUALITARIO



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

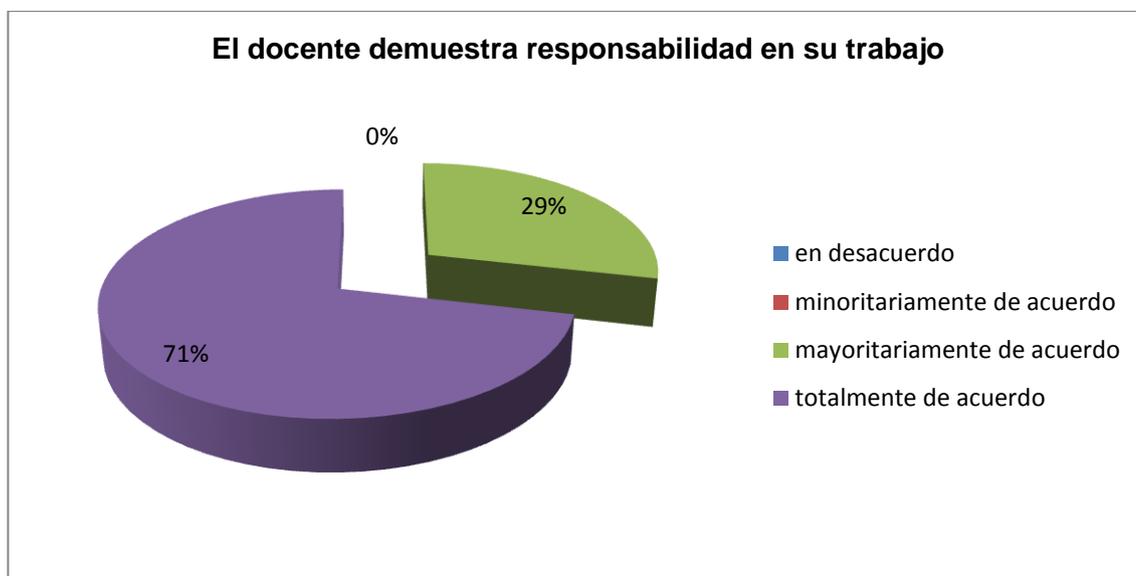
El 100 % de los estudiantes encuestados manifiestan que el docente tiene un trato igual para con todos los estudiantes. Concluimos con esto que los estudiantes investigados tienen buen trato del docente, pero creo necesario que esto favorece para el aprendizaje basándonos en los valores.

CUADRO N° 62
RESPONSABILIDAD

El docente demuestra responsabilidad en su trabajo.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	18	29
4.- Totalmente de acuerdo	45	71
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 62
RESPONSABILIDAD



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

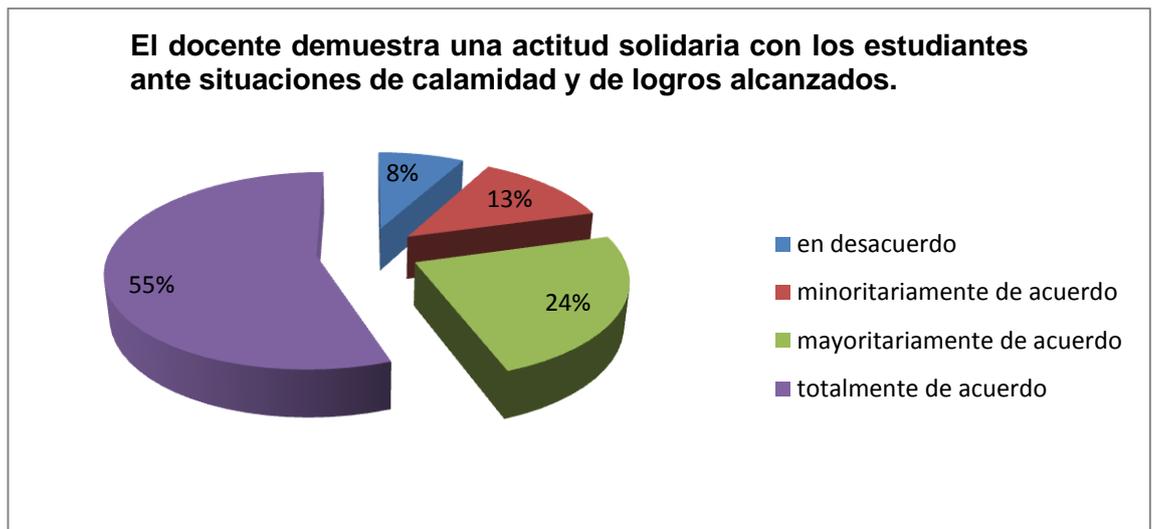
El 71 % de los estudiantes manifiestan que el docente si demuestra responsabilidad en el trabajo, mientras que el 29 % de los encuestados informó estar mayoritariamente de acuerdo.

CUADRO N° 63
ACTITUD SOLIDARIA

El docente demuestra una actitud solidaria con los estudiantes ante situaciones de calamidad y de logros alcanzados.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	5	8
2.- Minoritariamente de acuerdo	8	13
3.- Mayoritariamente de acuerdo	15	24
4.- Totalmente de acuerdo	35	55
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 63 ACTITUD SOLIDARIA



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Analizando lo observado, el 55 % de los estudiantes manifiestan que si demuestra el docente una actitud solidaria con los estudiantes ante situaciones de calamidad y de logros alcanzados, mientras que el 8 % de los encuestados informó estar en desacuerdo.

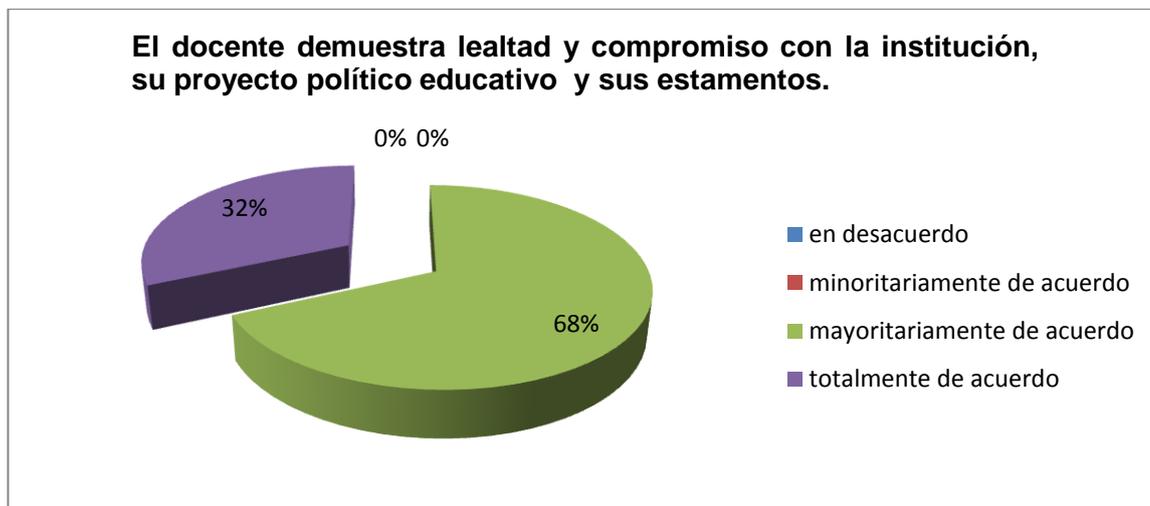
CUADRO N° 64 LEALTAD

El docente demuestra lealtad y compromiso con la institución, su proyecto político educativo y sus estamentos.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	43	68
4.- Totalmente de acuerdo	20	32
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 64 LEALTAD



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

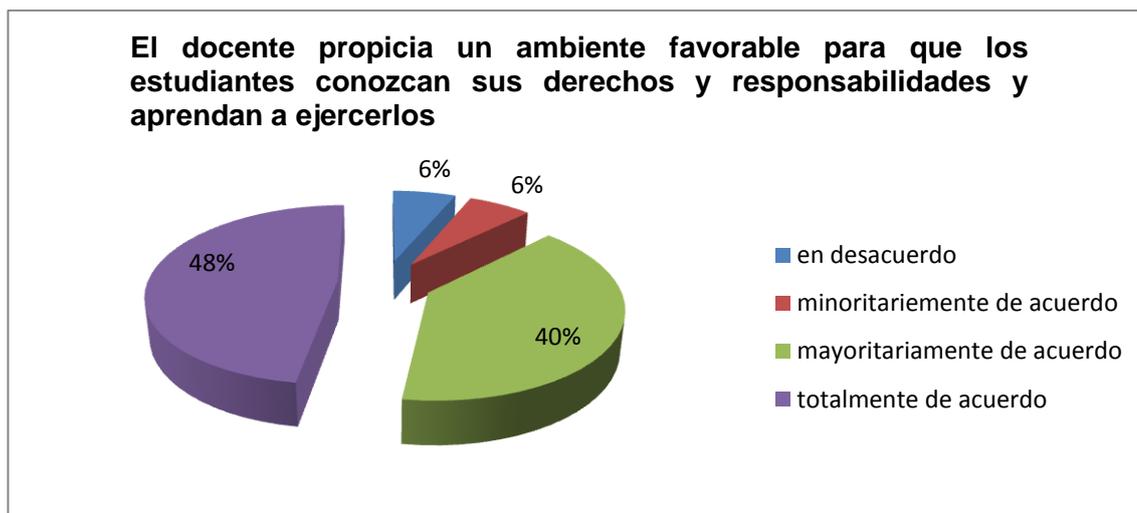
Considerando la información obtenida, el 68 % de los encuestados manifiestan mayoritariamente que el docente demuestra lealtad y compromiso con la institución en lo que se refiere al PEI, mientras que el 32 % de los investigados informaron están totalmente de acuerdo.

CUADRO N° 65 AMBIENTE FAVORABLE

El docente propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	4	6
2.- Minoritariamente de acuerdo	4	6
3.- Mayoritariamente de acuerdo	25	40
4.- Totalmente de acuerdo	30	48
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
 Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 65
AMBIENTE FAVORABLE



Fuente: Encuesta a estudiantes
 Elaborado por: La autora

Con la información obtenida, el 48 % de los encuestados manifiestan que el docente propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y que aprendan a ejercerlos, mientras que el 6 % de los investigados informaron estar en desacuerdo.

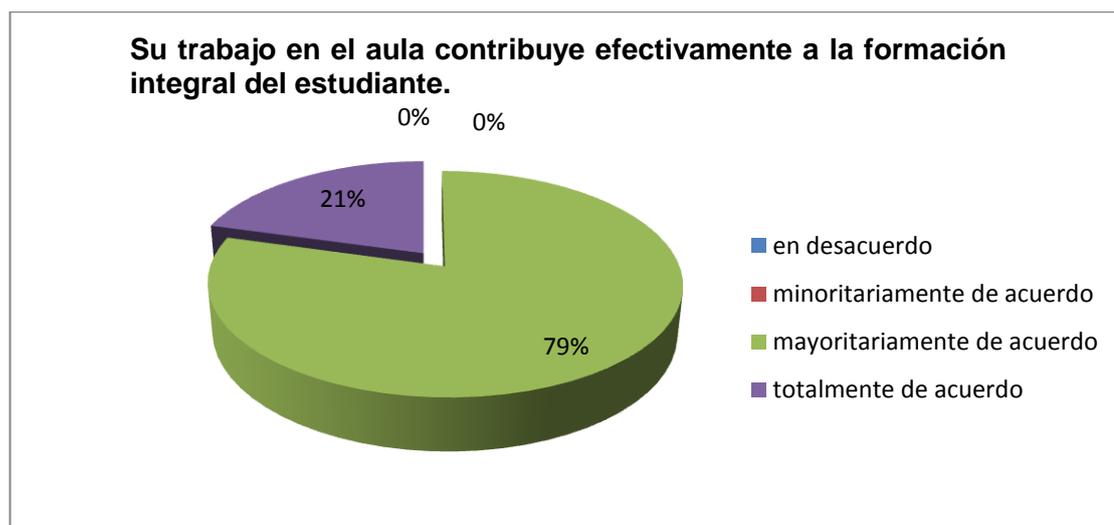
CUADRO N° 66
FORMACIÓN INTEGRAL

Su trabajo en el aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	50	79
4.- Totalmente de acuerdo	13	21

Total	63	100
-------	----	-----

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 66 FORMACIÓN INTEGRAL



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Considerando la información obtenida, el 79 % de los encuestados manifiestan que el trabajo del docente en el aula contribuye a la formación integral del estudiante, mientras que el 21 % de los investigados informaron estar totalmente de acuerdo.

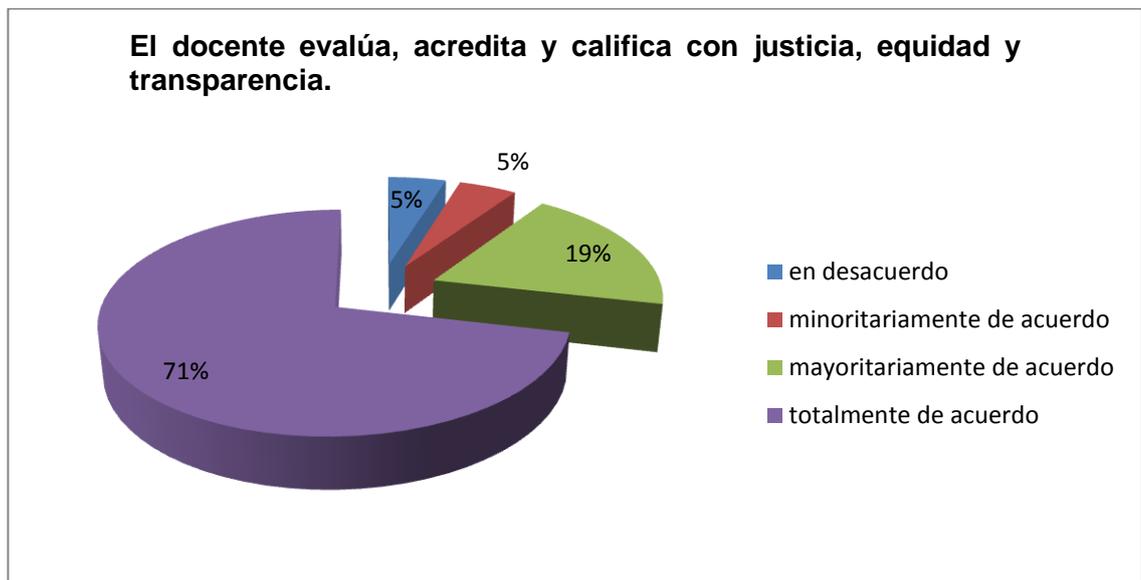
CUADRO N° 67 EVALUACIÓN JUSTA

El docente evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	3	5

2.- Minoritariamente de acuerdo	3	5
3.- Mayoritariamente de acuerdo	12	19
4.- Totalmente de acuerdo	45	71
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 67 EVALUACIÓN JUSTA



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Analizando la información obtenida, el 71 % de los encuestados manifiestan que el docente evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia, mientras que el 5 % de los investigados informaron estar en desacuerdo.

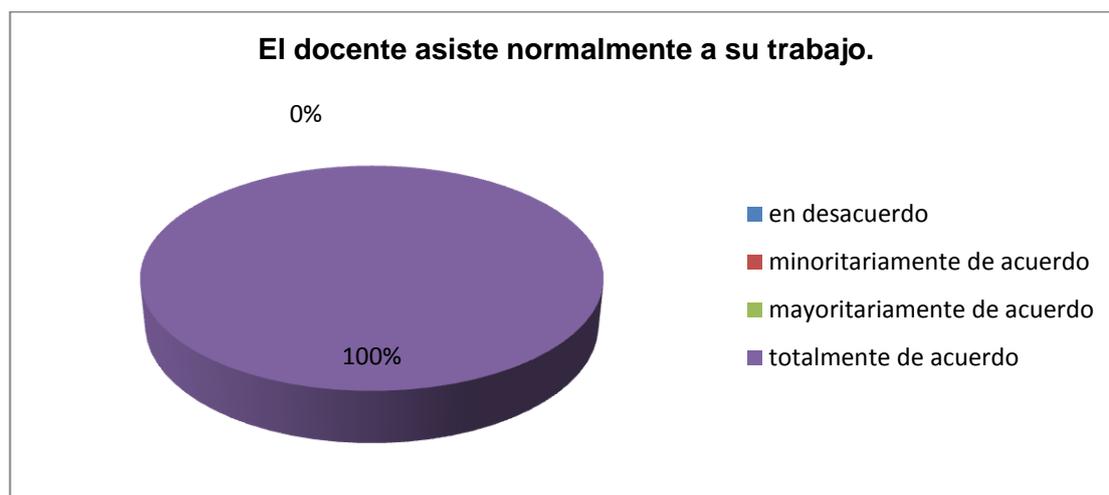
CUADRO N° 68 ASISTENCIA

El docente asiste normalmente a su trabajo.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	

3.- Mayoritariamente de acuerdo	0	
4.- Totalmente de acuerdo	63	100
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO N° 68 ASISTENCIA



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Con la información obtenida, el 100 % de los encuestados manifiestan que el docente asiste normalmente a su trabajo, En conclusión los docentes que tienen a cargo la enseñanza en el plantel asisten normalmente, lo que facilita la enseñanza para los estudiantes.

CUADRO N° 69 RESPONSABILIDAD

El docente cumple con responsabilidad las horas y calendarios de trabajo establecidos institucionalmente.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	0	
2.- Minoritariamente de acuerdo	0	
3.- Mayoritariamente de acuerdo	37	59

4.- Totalmente de acuerdo	26	41
Total	63	100

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRAFICO N° 69 RESPONSABILIDAD



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

Haciendo un análisis, observamos que el 59 % de los estudiantes manifestaron mayoritariamente de acuerdo que el docente cumple con responsabilidad las horas y calendario de trabajo establecidos institucionalmente. En conclusión los docentes que tienen a cargo un módulo en el plantel, cumplen correctamente los horarios y calendarios.

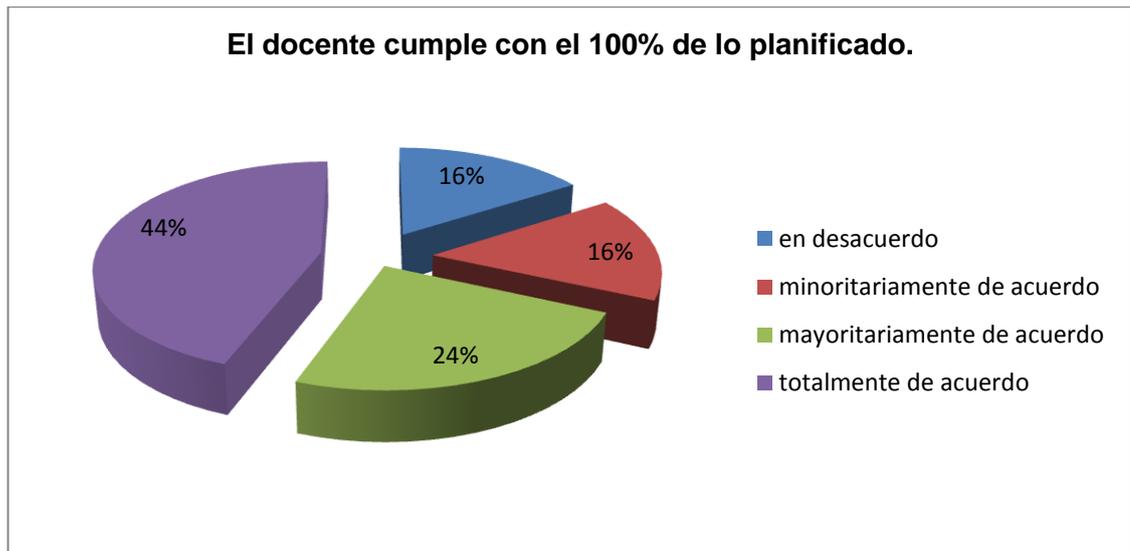
CUADRO N° 70 PLANIFICACIÓN

El docente cumple con el 100% de lo planificado.	Criterio de Estudiantes N°	%
1.- En desacuerdo	10	16
2.- Minoritariamente de acuerdo	10	16
3.- Mayoritariamente de acuerdo	15	24
4.- Totalmente de acuerdo	28	44

Total	63	100
-------	----	-----

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

GRÁFICO Nº 70 PLANIFICACIÓN



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: La autora

De los estudiantes investigados, el 44 % indicaron que están totalmente de acuerdo en lo que respecta al cumplimiento del 100 % de lo planificado por el docente, pero existe un 16 % de los encuestados que están en desacuerdo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El análisis de los resultados conduce a expresar las siguientes conclusiones:

- El instrumento utilizado para la recolección de datos se considera que fue adecuado, ya mostró un buen nivel de confiabilidad y permitió identificar diferentes aspectos del desempeño docente.
- El 78 % de los docentes han realizado en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento docente en el campo en el campo de su especialidad (cuadro y gráfico N° 1).
- El 84 % de los docentes seleccionan los contenidos de los módulos (Cuadro y gráfico N° 3).
- Indica el 75 % de los docentes que utiliza bibliografía básica (cuadro y gráfico N° 5).
- El 78 % de los docentes llevan registros de las actividades educativas cumplidas por los estudiantes (cuadro y gráfico N° 10).
- El 47 % de los docentes utilizan las TIC's como un mejor recurso didáctico para la exposición de sus clases.
- El 100 % de los docentes participan en el proceso de la evaluación de los módulos (cuadro y gráfico N° 14).
- Tan solo el 47 % de los docentes entregan el módulo a tiempo para preparar su trabajo en el aula (cuadro y gráfico N° 17).

- El 48 % de los estudiantes indican que el profesor demuestra tener dominio científico de los contenidos del módulo (cuadro y gráfico N° 27).
- El 32 % de los estudiantes indican que el docente desarrolla con profundidad los contenidos (cuadro y gráfico N° 30).
- El 71 % de los estudiantes indican que el profesor revisa los trabajos y los devuelve (cuadro y gráfico N° 41).
- El 67 % de los estudiantes indicaron que el docente propicia aprendizajes a través de la investigación (cuadro y gráfico N° 55).
- El 51 % de los estudiantes indicaron que el docente elabora el material didáctico, lo demuestra el cuadro y gráfico 57.
- Con respecto a la práctica de valores, el 57 % de los estudiantes encuestados indicaron que el docente es ejemplo de honestidad, tolerancia y de respeto, demostrado en el cuadro y gráfico 60.
- Finalmente, los estudiantes investigados indican que el docente cumple con el 44 % de lo que planifica para sus clases, demostrado en el cuadro y gráfico 70.

RECOMENDACIONES

Convencidos de que el papel protagonista le corresponde al profesor, buscamos una alternativa de autoformación y de actitud profesional ante la docencia, es decir, un trabajo eficaz y eficiente

producto de la autocrítica, la reflexión y la investigación en la actividad misma.

Así entonces, hacemos las siguientes recomendaciones:

1. Proyectar el desarrollo de un programa de intervención para el desarrollo de habilidades docentes, con el fin de proveer al docente de herramientas que le permitan una valoración eficaz de su trabajo y una perspectiva clara de autoformación, considerando la importancia que tiene la evaluación del Instituto.
2. Concebir el mencionado programa desde la visión de un modelo híbrido, cuyas técnicas a utilizar sean seleccionadas por el mismo docente. Las fases correspondientes de la intervención se iniciarían con la construcción conjunta del concepto de docencia y sus implicaciones. Con este primer paso, se pretende negociar el propósito de la docencia y las acciones a seguir
3. Elaborar el Plan de Mejoras Institucional a seguir, de acuerdo con los requerimientos de la propia autoeducación y de las técnicas a usar; dicho plan consta de la implementación de las técnicas y de la determinación de tiempo y recursos disponibles obtenidos de la autoevaluación.
4. Desde la perspectiva planteada, la autoeducación se articula como un proceso de autoformación, de crecimiento profesional y de posible rendición de cuentas más justo y enriquecedor, la que debe ser permanente, con fines de acreditación.
5. Implementar las propuestas de Mejoras que presentan en los diferentes ámbitos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ABAD, Jorge (2011). Acreditación de la Educación Superior, la Evaluación Externa y la Acreditación, Pág. 31.
2. ABAD, Jorge (2011). Acreditación de la Educación Superior, la Evaluación Externa y la Acreditación, Pág. 32.
3. ANDINO P. (2005). Proyecto de Grado, Págs. 56 – 57.
4. ARANDA, Alcides (2011). Metodología de la investigación científica, Pág. 61.
5. BASTIDAS, Alfredo (2011). El Plan Estratégico Operativo y de Mejoras, Pág. 20.
6. BASTIDAS, Alfredo (2011). El Plan Estratégico Operativo y de Mejoras, Pág. 21.
7. CABRERA, Guillermo (2011). Seguimiento y Control Institucional, Pág. 22.
8. FUENTES M. (1999), Pág. 24.
9. LARA (2010), Pág. 34.
10. REVELO (2011). Computación, Pág. 33 (Propuesta).

11. RODRÍGUEZ, Fernando (2011). Epistemología de la Investigación, Pág. 52.
12. SALINAS, Judith (2011). La Investigación Evaluativa, Pág. 33.
13. SILVA, Rita (2011). Inducción Pág. Epistemología de la Investigación.
14. VALAREZO, Reinaldo (2011). Gestión Administrativa de la Educación Superior.
15. VALDES, Wilson (2002). Ponencia de Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Pág. 15.
16. VALDEZ V. (2002), Pág. 2.
17. VILLAROEL (2005), Pág. 23.
18. WILSON (1992), Pág.2.

BIBLIOGRAFÍA

- ABAD, Jorge (2011). Acreditación de la Educación Superior, la Evaluación Externa y la Acreditación, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ABAD, Jorge (2011). El Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior y la Calidad de la Educación Superior, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ALEGRÍA, Rodrigo y TERÁN, Rosa (2005). Metodología de la investigación científica, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ALEGRÍA, Rodrigo y TERÁN, Rosa, YÉPEZ, Edison (2007). Metodología de la investigación II, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ANDINO, Patricio (2006). Formulación de proyectos, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ANDINO, Patricio (2006). Inducción a la Maestría en Educación Superior, Instituto de Post Grado y Educación

Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- ANDINO, Patricio (2006). Metodología de la investigación, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ANDINO, Patricio y RIVERA, Nicolás (2005). Diseño curricular, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ARANDA, Alcides (2011). Sociedad y Calidad de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ARANDA, Alcides y NOVILLO, Nelson (2007). Evaluación de la educación superior, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ASAMBLEA NACIONAL (2010). Ley Orgánica de Educación Superior.
- BACHARACH (1989). Modelo de evaluación del desempeño.
- BARROS, Teodoro y LOZADA, Vicente (2007). Teoría y diseño curricular, Instituto de Post Grado y Educación

Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- BASTIDAS, Alfredo (2011). El Plan Estratégico Operativo y de Mejoras; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- BASTIDAS, Alfredo (2011). Planeación, modelos y métodos; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- CABRERA, Guillermo (2011). Seguimiento y control institucional; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- CALIERO MARTÍNEZ, J. en SANYAL, B. y Otros. Op. Cit. Módulo 6, Pág. 10.
- ESTRELLA, Andrés y ORTIZ, Carlos (2006). Planificación financiera, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- GARCÍA, Rosa y SIERRA, Carol (2006). Inglés, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- JIMENEZ, Nayibes, LUQUE, Marlene y CHACIN, Nelly. Ética Praxis Educativa y Práctica Pedagógica del Docente Universitario. ED, ago. 2005, vol.12, no.2, p.173-193. ISSN 1315-4079.
- MOLINA, Fran (2006). Planificación estratégica, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- MONTENEGRO, Mario y BARROS, Teodoro (2006). Proyectos de desarrollo, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- MONTENEGRO, Mario y TORO, Enrique (2007). Comportamiento y desarrollo organizacional, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- MORÁN, Enrique y MORÁN, Lenín (2006). Tecnología educativa, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- MORAN, Enrique y REVELO, Maribel (2006). Computación básica, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- PÁEZ, Ruth y ALEGRÍA, Rodrigo (2006). Proyectos de investigación en docencia superior, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- PALACIOS, Galo y ISCH, Edgar (2007). Problemas socio económicos contemporáneos, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- PEÑA CALVO (2003). El profesor en la educación superior.
- QUICHIMBO, Marcos, VÁSCONEZ, Grecia y LOZADA, Vicente (2007). Metodologías y técnicas de enseñanza aprendizaje, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- RETEC. (2008). Fundamentación teórico-metodológico de la planificación.
- REVELO (2011). Computación, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- RIZZO, Pedro (2006). Epistemología, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- RODRÍGUEZ, Fernando (2011). Epistemología de la Investigación, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- SALINAS, Judith (2011). La investigación evaluativa, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- SILVA, Rita (2011). Inducción, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil
- SILVA, Rita y CHUCHUCA, Fernando (2006). Andragogía superior, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VALAREZO, Reinaldo (2011). Gestión Administrativa de la Educación Superior, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VALDÉS VELOZ (2002). Ponencia de Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente.
- VÁSCONEZ, Grecia y ALOMÍA, Martha (2005). Eficiencia educativa, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- VÁSCONEZ, Grecia y ALOMÍA, Martha (2006). Evaluación educativa, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VÁSCONEZ, Grecia y ALOMÍA, Martha (2006). Metodología y monitoreo de evaluación de proyectos, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VÁSCONEZ, Grecia y ALOMÍA, Martha (2007). Paradigmas de la educación, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VELÁSQUEZ, Cristóbal y BERMUDEZ, Vicente (2007). Legislación educativa, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VILLAMAR, Eduardo y MOLINA, Fran (2006). Marco lógico, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VILLARROEL (2005). Programa de autoevaluación Institucional.

- YÉPEZ, Edison, ALEGRÍA, Rodrigo y TERÁN, Rosa (2005). Taller introductorio al Diplomado Superior, Instituto de Post
- Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- YÉPEZ, Edison, ALEGRÍA, Rodrigo, TERÁN, Rosa y LOZADA, Vicente (2007). Tutoría de la investigación Científica, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

Anejos

INSTRUMENTOS

Cuestionario para la Comisión Académica



INSTITUTO TECNOLÓGICO AGROPECUARIO

“MANUEL I. ENCALADA Z.”

Señores:

*COMISIÓN ACADÉMICA DEL ITA MIEZ: ESPECIALIDAD:
EXPLORACIONES AGROPECUARIAS.*

El Instituto Tecnológico Agropecuario MANUEL ISAAC ENCALADA ZÚÑIGA de Pagua, a través de la Comisión de Evaluación Interna, con la finalidad de continuar con el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación y la formación de los profesionales, lleva a cabo el proceso de evaluación del desempeño docente.

Al agradecer su colaboración nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial y anónima cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas se enmarquen en los principios de justicia, transparencia y veracidad.

ÁREA:.....
 CARRERA:
 MÓDULO (); UNIDAD (); CURSO ();
 SEMINARIO (); TALLER ():
 NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO:
 FECHA DE EVALUACIÓN:

Para evaluar al profesor/a dígnese marcar una X en el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

- 4 = Totalmente de acuerdo
- 3 = Mayoritariamente de acuerdo
- 2 = Minoritariamente de acuerdo
- 1 = En desacuerdo

**CAPACIDAD PROFESIONAL
(Dominio científico técnico)**

CPF.1.01	1. El docente tiene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento (no menor de 40 horas) en el campo de su especialidad.	4	3	2	1
CPF.1.02	1. El docente tiene un postgrado en docencia universitaria y al menos un curso no menor de 40 horas en los últimos tres años.	4	3	2	1
CPF.1.03	1. El docente demuestra conocimiento sobre la problemática del módulo (identifica nuevos problemas, integra nuevos datos, información y requerimientos).	4	3	2	1
CPF.1.04	1. El docente selecciona contenidos pertinentes a la problemática del módulo.	4	3	2	1
CPF.1.05	1. Los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.	4	3	2	1

CPF.1.06	1. El docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la problemática del módulo.	4	3	2	1
CPF.1.07	1. El docente está capacitado para orientar la investigación formativa.	4	3	2	1
CPF.1.08	1. El docente tiene al menos la publicación de un ensayo en revistas universitarias.	4	3	2	1
CPF.1.09	1. El docente, en los dos últimos años ha realizado al menos una pasantía en alguna institución, empresa u organismo especializado.	4	3	2	1
CPF.1.10	1. El docente, en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.	4	3	2	1
¿Qué sugiere para que mejore la capacidad profesional?					

CAPACIDAD PEDAGÓGICA

(Desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje)

CPG.2.05	1. El docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.	4	3	2	1
CPG.2.09	1. El docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica (previa planificación).	4	3	2	1
	2. El docente utiliza herramientas informáticas u otros apoyos didácticos en el trabajo de aula.				
CPG.2.14	1. El docente participa activa y propositivamente en los diseños y rediseños curriculares (aportes oportunos y fundamentados).	4	3	2	1
	2. El docente participa en los procesos de evaluación de los módulos (semanas curriculares).	4	3	2	1
	3. El docente maneja con solvencia los procesos de evaluación, acreditación y	4	3	2	1

	calificación de los aprendizajes.				
CPG.2.15	1. El docente elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes.	4	3	2	1
¿Qué sugiere para que mejore la capacidad pedagógica?					

PRÁCTICA DE VALORES

PV.3.01	1. El docente demuestra responsabilidad en su trabajo (entrega a tiempo el módulo, prepara el trabajo de aula, cumple con la normativa y otros).	4	3	2	1
	2. El docente demuestra una actitud solidaria con los miembros de la comunidad universitaria.	4	3	2	1
	3. El docente demuestra lealtad y compromiso con la institución y su proyecto político académico.	4	3	2	1
	4. El docente participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otras).	4	3	2	1
	5. El docente se esfuerza por fortalecer la imagen institucional (participación en casas abiertas, exposiciones y otras).	4	3	2	1
PV.3.03	1. El docente cumple con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes.	4	3	2	1
PV.3.04	1. El docente asiste normalmente a su trabajo académico.	4	3	2	1
	2. Los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.	4	3	2	1
PV.3.05	1. El docente cumple con el 100% de lo planificado.	4	3	2	1
PV.3.06	1. El docente es cordial con sus compañeros docentes y comparte sus experiencias académicas.	4	3	2	1
¿Qué sugiere para que mejore la práctica de valores?					

INSTRUMENTOS.
CUESTIONARIO PARA LOS ESTUDIANTES



INSTITUTO TECNOLÓGICO AGROPECUARIO

“MANUEL I. ENCALADA Z.”

Comisión de Evaluación Interna
CUESTIONARIO PARA LOS ESTUDIANTES

Sr./Sra./Srta.

El Instituto Tecnológico Agropecuario MANUEL ISAAC ENCALADA ZÚÑIGA de Pagua, a través de la Comisión de Evaluación Interna, pone en marcha el proceso de evaluación del desempeño docente, con la finalidad de continuar con el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación superior y la formación de los profesionales.

Al agradecer su colaboración, nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial y anónima cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas se enmarquen en los principios de justicia, transparencia y veracidad.

ÁREA:.....

CARRERA:

MÓDULO (); UNIDAD (); CURSO ();

SEMINARIO (); TALLER ();

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

FECHA DE EVALUACIÓN:

Para evaluar a su docente/a dígnese marcar una X en el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

4 = Totalmente de acuerdo

3 = Mayoritariamente de acuerdo

2 = Minoritariamente de acuerdo

1 = En desacuerdo

CAPACIDAD PROFESIONAL

(Dominio científico técnico)

CPF.1.03	1. El docente demuestra dominio científico de los contenidos que contribuyen a explicar la problemática del módulo (trata los contenidos en toda su complejidad, los relaciona, aclara y ejemplifica).	4	3	2	1
PCPF.1.04	1. El docente trabaja con contenidos pertinentes o actualizados (relacionados con los más recientes	4	3	2	1

	avances del conocimiento científico técnico de la profesión en correspondencia con el OT del módulo).				
	2. Los contenidos tratados satisfacen las expectativas estudiantiles.	4	3	2	1
CPF.1.05	1. El docente desarrolla con profundidad los contenidos del módulo.	4	3	2	1
CPF.1.06	1. El docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la problemática del módulo.	4	3	2	1
CPF.1.07	1. El profesor orienta y apoya al estudiante en la investigación formativa (coordina la dinámica del proceso de investigación, sugiere actividades, da acompañamiento a los estudiantes).	4	3	2	1
¿Qué sugiere para que mejore su capacidad profesional?					

CAPACIDAD PEDAGÓGICA

(Desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje)

CPG.2.01	1. El profesor se comunica fácilmente con sus estudiantes (dialoga, presta atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.).	4	3	2	1
CPG.2.02	1. El docente al inicio del módulo, unidad, seminario, curso o taller socializa con los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno (encuadre).	4	3	2	1
CPG.2.03	1. Existe un proceso lógico, ordenado y claro en el trabajo de aula y en otros escenarios.	4	3	2	1
	2. El docente brinda asesoría y apoyo para fortalecer los aprendizajes (organiza el trabajo en los grupos, orienta las actividades a desarrollar, amplía la información, señala las bases de datos a las que tiene acceso la Universidad).	4	3	2	1
	3. El docente brinda asesoría y apoyo durante el desarrollo de la investigación en el módulo (revisa oportunamente los	4	3	2	1

	avances, aclara dudas, orienta la bibliografía a utilizar).				
CPG.2.04	1. El docente revisa periódicamente el trabajo individual y grupal que realizan los estudiantes dentro y fuera del aula.	4	3	2	1
	2. El docente asegura a través de procesos permanentes de evaluación que se cumplan los aprendizajes previstos.	4	3	2	1
	3. El docente estimula la participación activa de los estudiantes y controla sean honestos en la realización de las tareas.	4	3	2	1
CPG.2.05	1. El docente revisa los avances de los trabajos y los devuelve oportunamente con observaciones y recomendaciones.	4	3	2	1
CPG.2.06	1. El docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.	4	3	2	1
	2. El docente comunica y analiza con los estudiantes los resultados de la evaluación de los aprendizajes.	4	3	2	1
CPG.2.07	1. El docente planifica, supervisa y evalúa las prácticas académicas de los estudiantes (prácticas necesarias para desarrollar las habilidades y destrezas que demanda el desempeño de las prácticas profesionales).	4	3	2	1
	2. El nivel de exigencia del docente en el cumplimiento de tareas es el adecuado (ajustado a las necesidades de formación profesional de los estudiantes).	4	3	2	1
CPG.2.08	1. El docente propicia siempre un ambiente adecuado de trabajo.	4	3	2	1
	2. El docente motiva y hace su trabajo dinámico e interesante.	4	3	2	1
CPG.2.09	1. El docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica (previa planificación).	4	3	2	1
	2. El docente utiliza herramientas	4	3	2	1

	informáticas u otros apoyos didácticos en el trabajo de aula.				
CPG.2.10	1. El docente cumple con los contenidos programados en el módulo.	4	3	2	1
CPG.2.11	5. El docente es claro y explicativo en el trabajo académico.	4	3	2	1
	6. El docente resuelve las dudas y problemas planteados por el estudiante.	4	3	2	1
	7. El docente logra aprendizajes significativos en los estudiantes (aprendizajes útiles para resolver problemas relacionados con las prácticas profesionales).	4	3	2	1
CPG.2.12	1. El docente articula la investigación con el Objeto de Transformación del módulo.	4	3	2	1
CPG.2.13	1. El docente genera en el aula y fuera de ella espacios de discusión, análisis y debate sobre temáticas relacionadas con el objeto de transformación.				
	2. El docente propicia aprendizajes a través de la investigación formativa (identificación de problemas, búsqueda, manejo y procesamiento de información, elabora análisis, síntesis, manejo de instrumentos de investigación, elabora conclusiones, informes, capacidad para trabajar en equipo).	4	3	2	1
CPG.2.15	1. El docente elabora documentos de apoyo para ampliar el conocimiento de la problemática del módulo.	4	3	2	1
	2. El docente elabora material didáctico para reforzar el aprendizaje de los estudiantes.	4	3	2	1
CPG.2.16	1. La relación entre el docente y el estudiante es cordial (no hay autoritarismo).	4	3	2	1
CPG.2.17	1. El docente promueve conferencias, mesas redondas, foros, debates con instancias y organismos relacionados con el objeto de transformación del módulo.	4	3	2	1
¿Qué sugiere para que mejore su capacidad pedagógica?					

PRÁCTICA DE VALORES

PV.3.01	1. El docente es ejemplo de honestidad, tolerancia y de respeto.	4	3	2	1
	2. El docente tiene un trato igual para con todos los estudiantes.	4	3	2	1
	3. El docente demuestra responsabilidad en su trabajo.	4	3	2	1
	4. El docente demuestra una actitud solidaria con los estudiantes ante situaciones de calamidad y de logros alcanzados.	4	3	2	1
	5. El docente demuestra lealtad y compromiso con la institución, su proyecto político educativo (SAMOT) y sus estamentos.	4	3	2	1
PV.3.02	1. El docente propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos.	4	3	2	1
	2. Su trabajo en el aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante.	4	3	2	1
PV.3.03	1. El docente evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia.	4	3	2	1
PV.3.04	1. El docente asiste normalmente a su trabajo.	4	3	2	1
	2. El docente cumple con responsabilidad las horas y calendarios de trabajo establecidos institucionalmente.	4	3	2	1
PV.3.05	1. El docente cumple con el 100% de lo planificado.	4	3	2	1
¿Qué sugiere para que mejore la práctica de valores?					

BLOQUES DEL INSTITUTO

a. De aulas



a. Administrativo



EN UNA CLASE PRÁCTICA EN EL CAMPO

a. Ubicación de parcelas



b. trabajos en las parcelas



CON PROFESORES EN EL INSTITUTO

a. En el ingreso al bloque administrativo



b. En un lugar de recreación



ÁREA DE ACCESO Y PARA CULTIVOS INTENSIVOS

a. Ingreso al Instituto



b. Cultivos intensivos



TALENTO HUMANO Y FINANCIERO

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO UNITARIO USD	COSTO TOTAL USD
Talento Humano			
Personas	1	-	-
Subtotal			-
Recursos Materiales			
Libros	5	30	150
Papelería			100
Transporte			150
Anillado	10	2	20
Copias	3000	0,02	60
Impresiones	500	0,20	100
Subtotal			580
Recursos Técnicos			
Internet			50
Fotografías			50
Subtotal			100
Presupuesto			
Subtotal de Recursos Humanos			-
Subtotal de Recursos Materiales			580
Subtotal de Recursos Técnicos			100
Total			680
Imprevistos (10% del total)			68
Total General de Egresos			748

INGRESOS: Autogestión, ingresos propios del estudiante: \$ 748⁰⁰/₁₀₀ dólares.

TOMO II

LA PROPUESTA

JUSTIFICACIÓN

La presente Propuesta sobre “El Mejoramiento del desempeño docente en el Instituto Tecnológico Agropecuario “Manuel I. Encalada Zúñiga” es el resultado de una investigación, así como el reflejo de las vivencias y experiencias del profesional docente. Estas experiencias han determinado en gran medida el desarrollo del tema de estudio, al haber podido conocer la realidad de los profesores del Instituto y que desempeñan los diferentes Módulos curriculares en la institución. La propuesta pretende enfocar la preparación de los y las docentes dentro de una perspectiva de formación, actualización e innovación pedagógica, capacitándolos con estrategias que faciliten la relación docente–estudiante, utilizando metodologías de enseñanza más participativas, que desarrollen en los estudiantes la capacidad de aprender e innovar, involucrándolos en la formación de hábitos, destrezas y valores en sus proyecciones educativas.

A nivel institucional, se cuenta con el apoyo de las autoridades y equipos de trabajo pedagógico del Instituto, que proporcionará el acceso a docentes y estudiantes del Instituto objeto de estudio. Los resultados logrados sirvieron para que las autoridades consideren diseñar este plan de Mejoras, enmarcada en los requerimientos actuales para el desempeño docente a todo nivel, a la par con las políticas gubernamentales, para dar cumplimiento al Plan de Desarrollo Nacional, además de plantear un programa de educación continua para los docentes del Instituto. La viabilidad académica de este proyecto se puede

canalizar mediante convenios interinstitucionales con universidades nacionales. Esto permitirá avalar la preparación del profesor y conseguir, a corto y mediano plazo, que este talento humano se actualice con técnicas y contenidos científicos renovados que optimicen la calidad educativa de las instituciones.

En lo referente a la operatividad del Plan, se cuenta con material didáctico y documental actualizado relacionado con el asunto objeto de estudio. Los costos que implique su aplicación son personales; los materiales y equipos a utilizarse serán papelería y medios informáticos, dada la trascendencia del objeto de estudio. En cuanto a la disponibilidad del tiempo, se dispone del tiempo necesario para culminar este Plan de Mejora, contando con el apoyo de los especialistas.

DIAGNÓSTICO

El diagnóstico del desempeño docente del Instituto lo tenemos en la investigación realizada y que consta en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 1. DIAGNÓSTICO DEL INSTITUTO

INDICADORES	DIAGNÓSTICO
Certificación de que el docente tiene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento (no menor de 40 horas) en el campo de su especialidad.	OBJETIVO LOGRADO
Certificación de que el docente tiene un postgrado en docencia universitaria o al menos un curso no menor de 40 horas en los últimos tres años.	AVANCE SIGNIFICATIVO
Evidencia de que el docente demuestra conocimiento sobre la problemática del módulo (identifica nuevos problemas, integra nuevos datos, información y requerimientos).	OBJETIVO LOGRADO
Verificación de que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.	OBJETIVO LOGRADO

Verificación de que el docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la problemática del módulo.	OBJETIVO LOGRADO
Evidencia de que el docente está capacitado para orientar la investigación formativa (coordina la dinámica del proceso de investigación, sugiere actividades, da acompañamiento a los estudiantes).	OBJETIVO LOGRADO
Certificación de que el profesor tiene al menos la publicación de un ensayo en revistas universitarias.	CIERTO AVANCE
Certificación de que el docente en los dos últimos años ha realizado al menos una pasantía en alguna institución, empresa u organismo especializado.	OBJETIVO LOGRADO
Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional.	CIERTO AVANCE
El docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.	OBJETIVO LOGRADO

El docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica (previa planificación).	AVANCE SIGNIFICATIVO
El docente utiliza herramientas informáticas u otros apoyos didácticos en el trabajo de aula.	AVANCE SIGNIFICATIVO
El docente participa activa y propositivamente en los diseños y rediseños curriculares (aportes oportunos y fundamentados).	AVANCE SIGNIFICATIVO
El docente participa en los procesos de evaluación de los módulos (semanas curriculares).	OBJETIVO LOGRADO
El docente maneja con solvencia los procesos de evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes.	OBJETIVO LOGRADO
El docente elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes.	OBJETIVO LOGRADO

El docente demuestra responsabilidad en su trabajo (entrega a tiempo el módulo, prepara el trabajo de aula, cumple con la normativa y otros).	AVANCE SIGNIFICATIVO
El docente demuestra una actitud solidaria con los miembros de la comunidad universitaria.	AVANCE SIGNIFICATIVO
El docente demuestra lealtad y compromiso con la institución y su proyecto político académico.	OBJETIVO LOGRADO
El docente participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otras).	OBJETIVO LOGRADO
El docente se esfuerza por fortalecer la imagen institucional (participación en casas abiertas, exposiciones y otras).	OBJETIVO LOGRADO
El docente cumple con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes.	AVANCE SIGNIFICATIVO

El docente asiste normalmente a su trabajo académico.	AVANCE SIGNIFICATIVO
Los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico.	OBJETIVO LOGRADO
El docente cumple con el 100% de lo planificado.	DEFICIENTE
El docente es cordial con sus compañeros docentes y comparte sus experiencias académicas.	AVANCE SIGNIFICATIVO
El docente demuestra dominio científico de los contenidos que contribuyen a explicar la problemática del módulo (trata los contenidos en toda su complejidad, los relaciona, aclara y ejemplifica).	AVANCE SIGNIFICATIVO
El docente trabaja con contenidos pertinentes o actualizados (relacionados con los más recientes avances del conocimiento científico técnico de la profesión en correspondencia con el OT del módulo).	OBJETIVO LOGRADO
Los contenidos tratados satisfacen las expectativas estudiantiles.	AVANCE SIGNIFICATIVO

El docente desarrolla con profundidad los contenidos del módulo.	CIERTO AVANCE
El docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la problemática del módulo.	OBJETIVO LOGRADO
El profesor orienta y apoya al estudiante en la investigación formativa (coordina la dinámica del proceso de investigación, sugiere actividades, da acompañamiento a los estudiantes).	OBJETIVO LOGRADO
El profesor se comunica fácilmente con sus estudiantes (dialoga, presta atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.).	OBJETIVO LOGRADO
El docente al inicio del módulo, unidad, seminario, curso o taller socializa con los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno (encuadre).	AVANCE SIGNIFICATIVO
Existe un proceso lógico, ordenado y claro en el trabajo de aula y en otros escenarios.	AVANCE SIGNIFICATIVO

<p>El docente brinda asesoría y apoyo para fortalecer los aprendizajes (organiza el trabajo en los grupos, orienta las actividades a desarrollar, amplía la información, señala las bases de datos a las que tiene acceso la Universidad).</p>	<p>AVANCE SIGNIFICATIVO</p>
<p>El docente brinda asesoría y apoyo durante el desarrollo de la investigación en el módulo (revisa oportunamente los avances, aclara dudas, orienta la bibliografía a utilizar).</p>	<p>OBJETIVO LOGRADO</p>
<p>El docente revisa periódicamente el trabajo individual y grupal que realizan los estudiantes dentro y fuera del aula.</p>	<p>OBJETIVO LOGRADO</p>
<p>El docente asegura a través de procesos permanentes de evaluación que se cumplan los aprendizajes previstos.</p>	<p>OBJETIVO LOGRADO</p>
<p>El docente estimula la participación activa de los estudiantes y controla sean honestos en la realización de las tareas.</p>	<p>OBJETIVO LOGRADO</p>

El docente revisa los avances de los trabajos y los devuelve oportunamente con observaciones y recomendaciones.	OBJETIVO LOGRADO
El docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.	AVANCE SIGNIFICATIVO
El docente comunica y analiza con los estudiantes los resultados de la evaluación de los aprendizajes.	OBJETIVO LOGRADO
El docente planifica, supervisa y evalúa las prácticas académicas de los estudiantes (prácticas necesarias para desarrollar las habilidades y destrezas que demanda el desempeño de las prácticas profesionales).	OBJETIVO LOGRADO
El nivel de exigencia del docente en el cumplimiento de tareas es el adecuado (ajustado a las necesidades de formación profesional de los estudiantes).	AVANCE SIGNIFICATIVO
El docente propicia siempre un ambiente adecuado de trabajo.	OBJETIVO LOGRADO
El docente motiva y hace su trabajo dinámico e interesante.	OBJETIVO LOGRADO

El docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica (previa planificación).	OBJETIVO LOGRADO
El docente utiliza herramientas informáticas u otros apoyos didácticos en el trabajo de aula.	OBJETIVO LOGRADO
El docente cumple con los contenidos programados en el módulo.	OBJETIVO LOGRADO
El docente es claro y explicativo en el trabajo académico.	AVANCE SIGNIFICATIVO
El docente resuelve las dudas y problemas planteados por el estudiante.	OBJETIVO LOGRADO
El docente logra aprendizajes significativos en los estudiantes (aprendizajes útiles para resolver problemas relacionados con las prácticas profesionales).	OBJETIVO LOGRADO
El docente genera en el aula y fuera de ella espacios de discusión, análisis y debate sobre temáticas relacionadas con el objeto de transformación.	OBJETIVO LOGRADO

<p>El docente propicia aprendizajes a través de la investigación formativa (identificación de problemas, búsqueda, manejo y procesamiento de información, elabora análisis, síntesis, manejo de instrumentos de investigación, elabora conclusiones, informes, capacidad para trabajar en equipo).</p>	<p>OBJETIVO LOGRADO</p>
<p>El docente elabora documentos de apoyo para ampliar el conocimiento de la problemática del módulo.</p>	<p>OBJETIVO LOGRADO</p>
<p>El docente elabora material didáctico para reforzar el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>AVANCE SIGNIFICATIVO</p>
<p>La relación entre el docente y el estudiante es cordial (no hay autoritarismo).</p>	<p>OBJETIVO LOGRADO</p>
<p>El docente promueve conferencias, mesas redondas, foros, debates con instancias y organismos relacionados con el objeto de transformación del módulo.</p>	<p>AVANCE SIGNIFICATIVO</p>
<p>El docente es ejemplo de honestidad, tolerancia y de respeto.</p>	<p>OBJETIVO LOGRADO</p>

El docente tiene un trato igual para con todos los estudiantes.	OBJETIVO LOGRADO
El docente demuestra responsabilidad en su trabajo.	OBJETIVO LOGRADO
El docente demuestra una actitud solidaria con los estudiantes ante situaciones de calamidad y de logros alcanzados.	AVANCE SIGNIFICATIVO
El docente demuestra lealtad y compromiso con la institución, su proyecto político educativo y sus estamentos.	AVANCE SIGNIFICATIVO
El docente propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos.	AVANCE SIGNIFICATIVO
Su trabajo en el aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante.	AVANCE SIGNIFICATIVO
El docente evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia.	OBJETIVO LOGRADO
El docente asiste normalmente a su trabajo.	OBJETIVO LOGRADO
El docente cumple con responsabilidad las horas y calendarios de trabajo establecidos institucionalmente.	AVANCE SIGNIFICATIVO

El docente cumple con el 100% de lo planificado.	AVANCE SIGNIFICATIVO
--	-----------------------------

El plan de mejoras se enfoca a los de cierto avance y de avance significativo.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA PROPUESTA

Nuestra institución toma el pensamiento expuesto por José Martí *“Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido; es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente hasta el día en que vive; es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre él, y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podrá salir a flote; es preparar al hombre para la vida.”* De ahí que el Instituto propugna que el docente ponga énfasis su formación científico-técnico-pedagógica y fundamentaciones filosóficas, epistemológicas, sociológicas, psicológicas, la ética profesional, su sentido común y creatividad, al servicio del estudiante que va a formar.

En cuanto a la fundamentación de la propuesta tenemos:

FILOSÓFICOS

- El Instituto se debe fundamentalmente a la nación ecuatoriana, a ella orienta todo su esfuerzo, contribuyendo a su desarrollo, a la solución de sus problemas, mediante la formación profesional y técnica, la investigación, y el estudio y planteamiento de soluciones de los problemas de la provincia de El Oro y del país, solventando las necesidades de profesionales en las áreas técnicas y de producción.
- El Instituto estará abierto a todas las corrientes del pensamiento universal, sin proselitismo político, ni religioso.
- El instituto orienta su esfuerzo a la búsqueda permanente de la excelencia a través de la práctica de la cultura de la calidad en todos sus actos, la formación consciente, participativa y crítica con libertad académica y rigor científico, que comprenda y respete los derechos fundamentales del ser humano y de la comunidad.

- El desempeño docente es fundamental, pues si hay buen profesorado hay buena productividad.

PSICOPEDAGÓGICA

La educación es un proceso de cambio de conducta, en el sentido amplio de pensar, sentir y actuar, de cuyo resultado el estudiante adquirirá ideas que no tenía, destrezas que no poseía, intereses más maduros y amplios que los que conocía, modos de pensar más eficaces que los que empleaba. También procura un dominio adecuado de habilidades que son herramientas de aprendizaje, tanto en la Institución educativa como fuera de ella, para construir una base firme y posibilitar que el educando pueda seguir aprendiendo toda la vida.

El Instituto comparte la responsabilidad de proporcionar elementos que faciliten la adquisición de habilidades que favorezcan los cambios de conducta, y tiene la obligación de impulsar por diversos medios la comprensión de diferentes temas o aspectos para que los estudiantes sean capaces de utilizar los mas provechosamente posible, no solamente durante su vida estudiantil, sino permanentemente. Para ello el docente tiene que ser evaluado y estar capacitado.

SOCIOLÓGICO

El Instituto Superior Tecnológico Agropecuario “Manuel I. Encalada Z.”, se ha ido implementando de un conjunto de mecanismos y acciones que lo involucran en el contexto de la Educación del siglo XXI con el propósito de entregar al país recursos Humanos debidamente preparados, competitivos, con mentalidad forjada, a base de firmes

criterios éticos, actualización científica y tecnológica. Está consciente de la recuperación del individuo como ser, por lo que procura equilibrar los factores cognitivos, valorativos y psicomotriz, demandando un mejoramiento sustancial de las condiciones profesionales, económicas y sociales de los docentes, lo que permitirá conformar un cuerpo docente creativo, ético, pensante, preparado académicamente dedicado a su labor específica.

Acorde a la tendencia y necesidades, nuestra institución tiene que pasar a jugar un papel protagónico en la orientación y ejecución de un desarrollo sustentable para internalizar las condiciones ecológicas y sociales de equidad, justicia y democracia de este proceso y forjar una sociedad más justa y solidaria como reza el mandato constitucional; para ello la evaluación docente es esencial.

LEGAL

La Constitución de la República en su artículo 29, indica que, “El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural”.

La Ley Orgánica de la Educación Superior (LOES) dispone:

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

La Evaluación de la Calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo.

Art. 95.- Acreditación.- La Acreditación es una validación de vigencia quinquenal realizada por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, para certificar la calidad de las instituciones de educación superior, de una carrera o programa educativo, sobre la base de una evaluación previa.

La Acreditación es el producto de una evaluación rigurosa sobre el cumplimiento de lineamientos, estándares y criterios de calidad de nivel internacional, a las carreras, programas, postgrados e instituciones, obligatoria e independiente, que definirá el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

El procedimiento incluye una autoevaluación de la propia institución, así como una evaluación externa realizada por un equipo de pares expertos, quienes a su vez deben ser acreditados periódicamente.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior es el organismo responsable del aseguramiento de la calidad de la Educación Superior, sus decisiones en esta materia obligan a todos los Organismos e instituciones que integran el Sistema de Educación Superior del Ecuador.

Art. 96.- Aseguramiento de la calidad.- El Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, está constituido por el conjunto de acciones que llevan a cabo las instituciones vinculadas con este sector, con el fin de garantizar la eficiente y eficaz gestión, aplicables a las carreras, programas académicos, a las instituciones de educación

superior y también a los consejos u organismos evaluadores y acreditadores.

Art. 97.- Clasificación Académica o Categorización.- La clasificación académica o categorización de las instituciones, carreras y programas será el resultado de la evaluación. Hará referencia a un ordenamiento de las instituciones, carreras y programas de acuerdo a una metodología que incluya criterios y objetivos medibles y reproducibles de carácter internacional.

Art. 98.- Planificación y ejecución de la autoevaluación.- La planificación y ejecución de la autoevaluación estará a cargo de cada una de las instituciones de educación superior, en coordinación con el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

En el presupuesto que las instituciones del Sistema de Educación Superior, aprueben se hará constar una partida adecuada para la realización del proceso de Autoevaluación.

Art. 99.- La Autoevaluación.- La Autoevaluación es el riguroso proceso de análisis que una institución realiza sobre la totalidad de sus actividades institucionales o de una carrera, programa o posgrado específico, con amplia participación de sus integrantes, a través de un análisis crítico y un diálogo reflexivo, a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados, para mejorar la eficiencia institucional y mejorar la calidad académica.

Art. 100.- La Evaluación Externa.- Es el proceso de verificación que el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior realiza a través de pares académicos de la totalidad o de las actividades institucionales o de una carrera o programa para

determinar que su desempeño cumple con las características y estándares de calidad de las instituciones de educación superior y que sus actividades se realizan en concordancia con la misión, visión, propósitos y objetivos institucionales o de carrera, de tal manera que pueda certificar ante la sociedad la calidad académica y la integridad institucional.

Para la emisión de informes de evaluación externa se deberá observar absoluta rigurosidad técnica y académica.

Art. 101.- Reglamento y Código de Ética.- El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior aprobará el Reglamento que regulará las actividades de los evaluadores externos y de todos los especialistas, consultores y funcionarios; el Código de Ética en el que se hará constar los requisitos, las incompatibilidades, prohibiciones y su forma de selección.

En cada proceso de evaluación, acreditación y categorización, los miembros del equipo evaluador suscribirán el Código de Ética, en el que se hará constar la responsabilidad civil y laboral que acarrearía el incumplimiento del mismo, así como la declaración juramentada de los miembros del equipo evaluador de no tener conflicto de intereses con la institución, carrera o programa que va a ser evaluada, acreditada y/o categorizada.

Art. 102.- Evaluadores Externos.- El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, creará un Banco de Datos de Evaluadores Externos de la Educación Superior, que estará bajo su responsabilidad y administración.

Las personas cuya información se encuentren en el Banco de Datos de Evaluadores Externos de la Educación Superior, deberán acreditar formación académica de maestría o doctor, según el Art. 121 de la presente Ley; y, experiencia en procesos de evaluación y acreditación de la educación superior.

La calificación se la realizará de manera individual acorde con su formación, experiencia) evaluaciones realizadas.

Los evaluadores podrán ser nacionales o extranjeros.

Artículo 103.- Examen Nacional de evaluación de carreras y programas académicos.- Para efectos de evaluación se deberá establecer un examen para estudiantes de último año de los programas o carreras. El examen será complementario a otros mecanismos de evaluación y medición de la calidad.

Este examen será diseñado y aplicado por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. El Examen estará centrado en los conocimientos establecidos para el programa o carrera respectiva.

En el caso de que un porcentaje mayor al 60% de estudiantes de un programa o carrera no logre aprobar el examen durante dos años consecutivos, el mencionado programa o carrera será automáticamente suprimido por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior: sin perjuicio de la aplicación de los otros procesos de evaluación y acreditación previstos en la Constitución, en esta Ley y su reglamento general de aplicación. Los resultados de este examen no incidirán en el promedio final de calificaciones y titulación del estudiante.

En el caso de que se suprima una carrera o programa, la institución de educación superior no podrá abrir en el transcurso de diez años nuevas promociones de estas carreras o programas, sin perjuicio de asegurar que los estudiantes ya matriculados concluyan su ciclo o año de estudios.

Art. 104.- Examen de habilitación.- El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, desarrollará un examen de habilitación para el ejercicio profesional, en aquellas carreras que pudieran comprometer el interés público, poniendo en riesgo esencialmente la vida, la salud y la seguridad de la ciudadanía. Para este tipo de carreras, los planes de estudio deberán tener en cuenta los contenidos curriculares básicos y los criterios sobre intensidad de la formación práctica que establezca el Consejo de Educación Superior.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior en coordinación con la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, determinarán la obligatoriedad de este examen y expedirán el permiso respectivo para ejercer la profesión.

Art. 105.- Inclusión de criterios de creación de instituciones del Sistema de Educación Superior en procesos de evaluación y acreditación.- Para garantizar la calidad de las universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos de artes y conservatorios superiores, los procesos de evaluación y acreditación deberán incluir todos los criterios establecidos en esta Ley y en el Reglamento para la creación de este tipo de instituciones.

Art.- 106.- Costos de la evaluación.- Los costos de las evaluaciones externas y acreditaciones de las instituciones de educación superior,

serán responsabilidad del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL

Valorar el desempeño docente para el mejoramiento continuo de la actividad académica en Instituto Tecnológico Agropecuario “MANUEL ISAAC ENCALADA ZÚÑIGA” del cantón El Guabo, provincia de El Oro.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los procesos de enseñanza – aprendizaje, orientados a la generación, transmisión y aplicación del conocimiento por parte del docente del ITA MIEZ.
- Ponderar la evaluación y certificación del docente del ITA MIEZ como estrategia de mejora del desempeño académico.
- Desarrollar una actitud reflexiva sobre la práctica docente.
- Diseñar y aplicar estrategias de intervención didáctica.

FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

FINANCIERA

La utilización de indicadores para la evaluación del desempeño representa costos. Los costos se pueden agrupar en duros y blandos (que son más difíciles de cuantificar, y están relacionados fundamentalmente con errores en el diseño y aplicación del proceso de evaluación, y no con las características del sistema), siendo los más significativos los siguientes:

A. Costos duros (en tiempo y dinero)

- Preparar adecuadamente los indicadores componentes del sistema de evaluación.
- Establecer metas y objetivos, identificar, puntualizar y describir los desempeños críticos y fijar los estándares para los indicadores.
- Conducir las entrevistas periódicas y de cierre, y las revisiones de los indicadores en alto nivel de las evaluaciones.
- Diseñar, imprimir, distribuir, procesar y archivar los formularios de evaluación.
- Diseñar y comunicar el proceso de evaluación.
- Entrenar a todos los integrantes de la organización en el proceso de evaluación.
- Instancias de revisión post evaluación y recursos de queja.

B. Costos blandos (menos cuantificables pero claramente relacionados con la evaluación)

- Eventual reducción temporaria en los rendimientos al cierre de las revisiones de la evaluación.
- Inflación estructural derivada de evaluaciones generosas que sobreestiman competencias, desempeños y méritos inherentes a cada indicador.
- Psicológicos, reflejados en estados emocionales negativos, preocupación, depresión, angustia y estrés (tanto de parte de los evaluados como de los evaluadores).
- Moral de trabajo y motivación disminuidos, especialmente cuando los indicadores son vistos como malos o injustos, cuando existe un cierto grado de temor asociado al sistema de evaluación de los mismos, falta de fe en la conducción institucional o del sistema, que conducen a instancias pasivas – agresivas del tipo “dígame qué quiere y lo voy a hacer”.
- Las tensiones y problemas derivados de efectivizar el cambio cultural requerido al personal, acostumbrado a modelos jerárquicos, relaciones individuales y falta de foco en el trabajo de equipo.
- Confusión entre los evaluados acerca de los conceptos de cumplimiento y contribución, al mantener acoplados el sistema de evaluación por puntajes, generando además un doble mensaje.
- El costo político aparece cuando un sistema de evaluación de desempeño al cual pertenecen los indicadores es visto como funcional para institucionalizar los valores y prejuicios de los que tienen el poder, alejando al personal del compromiso con las metas y objetivos institucionales.
- También el costo político aparece si el sistema de evaluación del desempeño con los anteriores indicadores no es eliminado sino rediseñado, y por ello actúa manteniendo un “status quo” y un impedimento estructural para el cambio. Costos para cubrir la impresión de encuestas y la elaboración de los programas informáticos. Los costos serán asumidos por el Instituto.

LEGAL

Art. 94 y 96 de la LOES.- Principio de pertinencia.- El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales: a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología.

TÉCNICA

En la programación y desarrollo del Plan de Mejoras se utiliza un método de medición mixto (objetivos puntuales y capacidades de gestión).

El mecanismo que se utiliza para todos los sectores que utilizan técnicas al realizar una descripción de tareas que se desarrollan. Allí, se adjuntan una serie de objetivos a cumplir en el próximo período y, en base a eso, se evalúa qué porcentaje se logró alcanzar. Tanto la descripción de tareas como el delineamiento de objetivos, está diseñado en forma técnica y operativa.

DE RECURSOS HUMANOS

En desarrollo y aplicación del Plan de mejoras intervienen diversas personas que están conformando: Comisión de Evaluación Interna, Unidad de Desarrollo Universitario, Comisión Académica de la especialidad, estudiantes, por lo que es factible de ejecutarse.

POLÍTICA

Políticamente se plantea la realización del Plan de Mejoras en los siguientes soportes:

- Plan nacional para el buen vivir (SEMPLEDES, 2010).
- Plan Estratégico Institucional (PEI).
- Plan Operativo Anual (POA).
- Metas de gestión.

Las autoridades del Instituto tienen la predisposición de ejecutar la propuesta.

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

VALIDACIÓN

Mi propuesta será validada en base al juicio de los compañeros del ITA MIEZ, además de los futuros magister de la primera cohorte, expertos en planificación, evaluación y acreditación de la educación superior. El presente documento ha sido integrado con la finalidad de brindar las orientaciones básicas para llevar a cabo la actualización del Plan de Mejoras 2010-2011 del Instituto. Es importante reiterar que tanto la fase

de actualización, como las de operación del Plan de Mejora del Instituto requiere de la participación de todo el equipo. En este sentido, demanda la coordinación de esfuerzos y participación activa de sus miembros (Autoridades institucionales, Supervisoras, Docentes, Estudiantes y comunidad), para asegurar el consenso y la celebración de compromisos, para llevarlo a efecto. Para facilitar la sistematización de la información generada en este proceso, se recomienda la elaboración de registros de las ocasiones en que se reúnan (actas), así como la recolección de evidencias que permitan documentarlo (registro de asistencia, fotografías, formatos o instrumentos utilizados, otros).

PROPUESTA

Lo expresa REVELO (2011)¹³:

“Excel es una hoja electrónica de cálculo orientada al desarrollo de aplicaciones contables, financieras, administrativas o simplemente de uso particular. Con Excel podrá elaborar listas ordenadas, presentar informes detallados, resumir información o resultados, mantener una base de datos, elaborar gráficos estadísticos, etc. En Excel un archivo es identificado con el nombre de LIBRO, el mismo que a su vez consta de varias hojas, cada una conformada por 65536 filas y 256 columnas. El número de hojas predeterminadas es tres, pero pueden implementar o disminuir según lo desee el usuario”. (Pág. 36).

El punto de partida para las acciones de mejora es el informe de autoevaluación, pues éste ha sido elaborado consultando a la comunidad en cada programa a través de encuestas, entrevistas, talleres, grupos focales, entre otros. Además, contribuyen a la identificación de acciones de mejora la socialización del informe de autoevaluación y el informe de la

visita de pares colaborativos. Las acciones de mejora son, por una parte, consecuencia lógica del conocimiento de las debilidades, de sus causas y de las fortalezas que pueden contribuir a su cumplimiento y, por otra del análisis sobre la vulnerabilidad de las fortalezas que no logran ser vinculadas a ninguna debilidad. Lo expresa VALAREZO R. (2011)¹⁴, “La diferenciación institucional, la expansión del sector privado, las demandas de equidad y de calidad, y la internacionalización de la educación, se están expresando en la aparición de regulaciones sobre la educación superior” (Pág. 52). La propuesta de las acciones de mejora debe ser completa; es decir, se comprende que una acción se desarrolla mediante la realización de las tareas que la componen, una acción sin tareas está incompleta. Concentrados en establecer los paquetes de acciones y tareas en las que se desagregan, es necesario preguntarse por la duración o tiempo de ejecución de las tareas y por los recursos que para ellas se requieren, esta consideración será de utilidad más adelante. La coherencia entre la identificación de causas, la propuesta de acciones y la desagregación de ellas en tareas para dar lugar a la superación de las debilidades y al mantenimiento de las fortalezas, debe ser claramente visible en la estructura que hemos construido. Es importante tener en cuenta que este ejercicio se debe hacer con total y plena libertad, las restricciones se tendrán en cuenta más adelante, cuando haya que hacer la jerarquización de las acciones. Si hubiera restricciones durante la selección se estarían limitando de entrada las posibles acciones.

ASPECTOS DE LA PROPUESTA

La propuesta contiene en el Plan de Mejoras que presentamos a continuación y que abarca los indicadores con cierto avance significativo del diagnóstico.

**CUADRO Nº 2. ASPECTOS DE LA PROPUESTA
PLAN DE MEJORAS**

INDICADOR	ACCIONES DE MEJORAS	MESES OPERATIVOS DEL 2011	RECURSOS	RESPONSABLES
Certificación de que el docente tiene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento	Organizar 2 cursos de perfeccionamiento docente al año	Julio – Diciembre	\$1000	Comisión de capacitación
Certificación de que el docente tiene un postgrado en docencia	Socializar la importancia del post grado entre los docentes	Julio	Copias \$5	Comisión de capacitación
Evidencia de que el docente demuestra conocimiento sobre la problemática del módulo	Entrega de la Guía Didáctica al comienzo de cada módulo	Iterativo	-	Docentes
Verificación de que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico	Revisión por pares de la Guía Didáctica	Iterativo	-	Docentes
Verificación de que el docente señala bibliografía básica y complementaria	Revisión por pares de la Guía Didáctica	Iterativo	-	Docentes
Evidencia de que el docente está capacitado para orientar la investigación formativa	Entrega del Plan anual con actividades de investigación formativa	Iterativo	-	Docentes
Certificación de que el docente tiene al menos la publicación de un ensayo en revistas	Solicitar por los menos una vez al año ensayos académicos a los docentes	Iterativo	\$20	Director

Certificación de que el docente en los dos últimos años ha realizado al menos una pasantía en alguna institución	Buscar pasantías para los docentes	Iterativo	\$200	Director
Evidencia de que el docente en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión	Organizar exposiciones trimestralmente	Iterativo	\$600	Comisión de capacitación
El docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes	Entrega de cuadernillo de registro a los docentes	Iterativo	\$100	Secretaría
El docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios	Instalar laboratorios y talleres	Noviembre	\$2000	Director
El docente utiliza herramientas informáticas u otros apoyos didácticos	Instalar herramientas informáticas en las aulas	Diciembre	\$10.000	Director
El docente participa activa y propositivamente en los diseños y rediseños curriculares	Invitar a los docentes en el desarrollo de los diseños curriculares	Octubre	-	Director
El docente participa en los procesos de evaluación de los módulos	Invitar a los docentes a evaluar los módulos	Iterativo	-	Director
El docente maneja con solvencia los procesos de evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes	Capacitar a los docentes en evaluación educativa	Septiembre	\$300	Comisión de capacitación
El docente elabora documentos de	Solicitar a los docentes la	Iterativo	-	Secretaría

apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes	entrega de evidencia del material didáctico			
El docente demuestra responsabilidad en su trabajo	Dejar evidencia firmada de todas las actividades docentes	Iterativo	\$100	Secretaría
El docente demuestra una actitud solidaria con los miembros de la comunidad universitaria	Co evaluación docente que incluya su actitud solidaria	Julio	\$100	Director
El docente demuestra lealtad y compromiso con la institución y su proyecto político académico	Co evaluación docente que incluya su actitud solidaria	Julio	\$100	Director
El docente participa en reuniones institucionales reglamentadas	Dejar evidencia firmada de todas las actividades docentes	Iterativo	\$100	Secretaría
El docente se esfuerza por fortalecer la imagen institucional	Dejar evidencia firmada de todas las actividades docentes	Iterativo	\$100	Secretaría
El docente cumple con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes	Coevaluación docente que incluya su solvencia normativa	Julio	\$100	Director
El docente asiste normalmente a su trabajo académico	Dejar evidencia de su asistencia	Iterativo	\$100	Inspector
El docente cumple con el 100% de lo planificado	Entrega de planes de lección diarios.	Diariamente	\$100	Inspector

El docente es cordial con sus compañeros docentes y comparte sus experiencias académicas	Reuniones semanales en la sala de docentes para compartir experiencias académicas	Semanalmente	\$500	Inspector
El docente demuestra dominio científico de los contenidos que contribuyen a explicar la problemática del módulo	Organizar 2 cursos de perfeccionamiento docente al año	Julio – Diciembre	\$1000	Comisión de capacitación
El docente trabaja con contenidos pertinentes o actualizados	Revisión cuidadosa de los textos a utilizarse	Diciembre	\$1000	Comisión de capacitación
Los contenidos tratados satisfacen las expectativas estudiantiles	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente desarrolla con profundidad los contenidos del módulo	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la problemática del módulo	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El profesor se comunica fácilmente con sus estudiantes	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente al inicio del módulo socializa con los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
Existe un proceso	Evaluación	Junio y	\$100	Inspector

lógico, ordenado y claro en el trabajo de aula y en otros escenarios	bianual de los docentes por parte de los estudiantes	diciembre		
El docente brinda asesoría y apoyo para fortalecer los aprendizajes	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente brinda asesoría y apoyo durante el desarrollo de la investigación en el módulo	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente revisa periódicamente el trabajo individual y grupal que realizan los estudiantes dentro y fuera del aula	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente asegura a través de procesos permanentes de evaluación que se cumplan los aprendizajes previstos	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente estimula la participación activa de los estudiantes y controla sean honestos en la realización de las tareas	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente revisa los avances de los trabajos y los devuelve oportunamente con observaciones y recomendaciones	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector

estudiantes				
El docente comunica y analiza con los estudiantes los resultados de la evaluación de los aprendizajes	Publicación de calificaciones en cartelera pública	Cada evaluación	\$200	Docentes
El docente planifica, supervisa y evalúa las prácticas académicas de los estudiantes	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El nivel de exigencia del docente en el cumplimiento de tareas es el adecuado	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente propicia siempre un ambiente adecuado de trabajo	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente motiva y hace su trabajo dinámico e interesante	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente cumple con los contenidos programados en el módulo	Revisión de lo planificado	Diciembre	-	Inspector
El docente es claro y explicativo en el trabajo académico	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente resuelve las dudas y problemas planteados por el estudiante	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente logra aprendizajes significativos en los estudiantes	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente genera en el aula y fuera	Evaluación bianual de los	Junio y diciembre	\$100	Inspector

de ella espacios de discusión, análisis y debate sobre temáticas relacionadas con el objeto de transformación	docentes por parte de los estudiantes			
El docente elabora material didáctico para reforzar el aprendizaje de los estudiantes	Revisión de los documentos	Diciembre	-	Inspector
El docente promueve conferencias, mesas redondas, foros, debates con instancias y organismos relacionados con el objeto de transformación del módulo	Revisión de la planificación	Diciembre	-	Inspector
El docente es ejemplo de honestidad, tolerancia y de respeto	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente tiene un trato igual para con todos los estudiantes	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente demuestra una actitud solidaria con los estudiantes ante situaciones de calamidad y de logros alcanzados	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
Su trabajo en el	Evaluación	Junio y	\$100	Inspector

aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante	bianual de los docentes por parte de los estudiantes	diciembre		
El docente evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia	Evaluación bianual de los docentes por parte de los estudiantes	Junio y diciembre	\$100	Inspector
El docente cumple con responsabilidad las horas y calendarios de trabajo establecidos institucionalmente	Documentos que evidencien que se está cumpliendo con todas las actividades	Diciembre	\$200	Inspector

JERARQUIZACIÓN DEL PLAN DE MEJORAS

Ahora se está en condiciones de jerarquizar las acciones a implementar y de establecer el resto de elementos que son necesarios para conseguir el mejoramiento del programa. El listado de acciones obtenido al interior de cada área común es el resultado del ejercicio realizado, sin haber aplicado ningún criterio ordenador. Sin embargo, algunas restricciones inherentes a las acciones propuestas pueden condicionar su ejecución o indicar su postergación o exclusión del plan de mejoras. Por tanto, es necesario condicionar la jerarquía a la revisión de la viabilidad de las acciones.

Establecer un orden no es tan sencillo como proponer la realización de aquellas acciones asociadas a las debilidades más urgentes, se deben tener en cuenta otros criterios en la decisión. Para establecer esta jerarquía dentro de cada área se recomienda considerar tres criterios:

- a. **Grado de dificultad** de la implementación de la acción (alto, medio, bajo, o ninguno). La dificultad en la implementación de una acción de mejora puede ser un factor clave a tener en cuenta, puesto que puede llegar a determinar la consecución de la mejora. El grado de dificultad puede depender de aspectos tales como: disponibilidad de recursos, disponibilidad de personal, infraestructura, normatividad, entre otros; estos aspectos son inherentes al programa, a la unidad académica y al Instituto. En general, puede estimarse al considerar los recursos requeridos para las tareas que componen la acción.
- b. **Plazo requerido** para su implementación (largo, mediano, corto, inmediato). Es importante tener en cuenta que hay acciones de mejora cuyo alcance está totalmente definido y no suponen un esfuerzo excesivo, por lo que pueden realizarse de forma inmediata o

a corto plazo. Por otro lado, existirán acciones que necesiten la realización de actividades previas o de un mayor tiempo de implementación. En general, puede estimarse al considerar los tiempos de duración de las tareas que componen la acción.

- c. **El impacto logrado** con la acción (ninguno, bajo, mediano, alto). Se define como impacto el resultado de la acción a implementar, medido a través del grado de mejora conseguido. Al respecto, resulta prudente iniciar considerando la coherencia que guardan las acciones propuestas con el plan de desarrollo y el Proyecto Educativo de la Institución y el programa. Es claro que acciones vinculadas a debilidades importantes tienen un impacto mayor. Es importante también tener en cuenta el grado de cobertura al que afecta la realización de la acción; si ésta afecta a varias debilidades su impacto será mayor y su posición en la jerarquía también deberá serlo.

Para la calificación de estos criterios la comisión debe contar con la asesoría de las instancias pertinentes, por ejemplo para la calificación del nivel de dificultad de una acción puede ser conveniente contar con la colaboración de la dependencia que administra los recursos.

Es factible que estos tres criterios tengan alguna ponderación, por ejemplo: el impacto puede tener el doble del peso que la dificultad y el plazo. En cualquier caso se debe justificar esta ponderación.

Las metas que persigue El Plan de Mejoras de la docencia en el ámbito del Instituto son:

- Constituirse en un instrumento de retroalimentación del proceso docente, a fin de lograr una valoración y mejoramiento permanente de la calidad del PEI.
- Mantener informadas, tanto a la comunidad universitaria, como a la comunidad social en la que está inserta, sobre el funcionamiento de la institución con respecto a las actividades básicas de docencia, investigación y extensión que desarrolla el personal académico del ITA MIEZ.
- Valorar la eficacia y eficiencia con que se están desempeñando dichas actividades.
- Evaluar al docente en el desempeño de sus funciones específicas, como también en los esfuerzos realizados en su formación, capacitación y actualización permanente y en su participación en la vida universitaria.

IMPACTO

a. Impacto científico

El aporte de los ejes temáticos que integran el plan constituye un impacto científico para estudiar las Mejoras de forma integrada e interdisciplinaria. Estos impactos se evidencian en:

- Generación de un Modelo para el desarrollo del potencial humano orientado a la mejora del clima organizacional en instituciones de educación agropecuaria superior.
- Identificación de las relaciones de género en el ITA MIEZ para la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas educativas.
- Identificación de estilos de gestión del conocimiento.

- Propuesta de un modelo de certificación que favorezca la calidad de la práctica docente a nivel de postgrado.
- Generación de una propuesta metodológica para la caracterización de una práctica pedagógica exitosa.
- Propuesta de los ejes para el diseño curricular en la educación a nivel superior.

b. Impacto social

La conformación de equipos interdisciplinarios que abordan la educación como objeto de estudio contribuye a la mejora de la calidad educativa del Instituto y a la satisfacción de las necesidades que demanda la sociedad como institución de educación agropecuaria superior.

Para formular los diferentes aspectos de la propuesta del Plan de Mejoras del Instituto Tecnológico Agropecuario “Manuel I. Encalad Z”, hemos procedido primero a priorizar los nudos críticos así:

IMPACTO

DIFICULTAD PARA LA SOLUCIÓN			
1 Mucha	2 Bastante	3 Poca	4 Ninguna
PLAZO PARA LA SOLUCIÓN			
1 Largo	2 Mediano	3 Corto	4 Inmediato
IMPACTO LUEGO DE LA SOLUCIÓN			
1 Ninguno	2. Poco	3 Bastante	4 Mucho

No	Nudos Críticos	Dificultad	Plazo	Impacto	Total Puntaje
1	Curso de perfeccionamiento.	4	4	2	10
2	Postgrado.	4	4	3	11
3	Problemática del módulo.	4	4	4	12
4	Contenidos con fundamento científico.	4	4	4	12
5	Bibliografía básica.	2	1	3	6
6	Investigación formativa.	4	4	4	12
7	Publicación de un ensayo.	4	4	2	10
8	Pasantía en alguna institución.	3	2	3	8
9	Expositor de temas.	3	2	3	8
10	Registro de las actividades académicas.	3	2	2	7

11	Laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres.	4	2	3	9
12	Herramientas informáticas.	2	1	4	7
13	Diseños curriculares.	2	2	4	8
14	Procesos de evaluación de los módulos.	1	1	4	6
15	Procesos de evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes.	1	1	4	6
16	Documentos de apoyo.	1	1	4	6
17	Responsabilidad en su trabajo.	2	2	4	8
18	Actitud solidaria.	2	2	4	8
19	Lealtad y compromiso.	1	1	4	6
20	Reuniones institucionales.	1	1	4	6
21	Imagen institucional.	1	1	3	5
22	Normativa relacionada con la evaluación.	2	2	4	8
23	Asiste normalmente a su trabajo.	2	2	4	8
24	Fundamentación científica.	2	2	4	8
25	Planificación.	2	2	4	8
26	Cordialidad.	3	2	3	8
27	Dominio científico.	3	3	3	9

28	Contenidos pertinentes.	4	4	4	12
29	Los contenidos satisfacen las expectativas.	2	2	3	7
30	El docente desarrolla con profundidad los contenidos.	2	3	3	8
31	El docente señala bibliografía.	2	3	3	8
32	Investigación formativa.	2	3	3	8
33	Comunicación con sus estudiantes.	1	3	3	7
34	Socialización.	4	4	4	12
35	Proceso lógico en el trabajo.	4	4	4	12
36	Asesoría para fortalecer los aprendizajes.	3	3	4	10
37	Asesoría durante la investigación.	4	4	3	11
38	Trabajo individual y grupal.	4	4	2	10
39	Aprendizajes previstos	4	4	2	10
40	Participación activa de los estudiantes.	4	4	4	12
41	Avances de los trabajos.	4	4	3	11
42	Registro de las actividades académicas.	4	4	3	11

43	Evaluación de los aprendizajes.	3	4	3	10
44	El docente planifica, las prácticas académicas.	3	4	3	10
45	Nivel de exigencia del docente.	3	3	3	9
46	Ambiente adecuado de trabajo.	3	3	4	10
47	Motivación.	3	3	3	9
48	Gabinetes, laboratorios.	3	3	3	9
49	Herramientas informáticas.	3	3	3	9
50	Contenidos programados.	3	3	4	10
51	El docente es claro y explicativo.	3	3	4	10
52	El docente resuelve las dudas.	3	3	4	10
53	Aprendizajes significativos.	2	3	4	9
54	Espacios de discusión.	2	3	4	9
55	Investigación formativa.	1	1	4	6
56	Documentos de apoyo.	3	2	3	8
57	Material didáctico.	1	1	3	5
58	Cordialidad.	4	3	4	11
59	El docente promueve conferencias.	4	3	4	11
60	Honestidad.	4	3	3	10
61	El docente tiene un trato igual.	2	3	3	8

62	Responsabilidad.	1	3	3	7
63	Actitud solidaria.	2	3	4	9
64	Lealtad y compromiso.	3	3	4	10
65	Ambiente favorable.	4	3	4	11
66	Formación integral.	4	3	3	10
67	El docente evalúa con justicia.	2	3	3	8
68	El docente asiste normalmente.	1	3	3	7
69	El docente cumple con responsabilidad.	2	3	4	9
70	El docente cumple con el 100%.	3	3	4	10

BIBLIOGRAFÍA

- ABAD, Jorge (2011). Acreditación de la Educación Superior, la Evaluación Externa y la Acreditación, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ABAD, Jorge (2011). El Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior y la Calidad de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ALEGRÍA, Rodrigo y TERÁN, Rosa (2005). Metodología de la investigación científica, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ALEGRÍA, Rodrigo, TERÁN, Rosa y YÉPEZ, Edison (2007). Metodología de la investigación II, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ANDINO, Patricio (2006). Formulación de proyectos, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ANDINO, Patricio (2006). Inducción a la Maestría en Educación Superior, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- ANDINO, Patricio (2006). Metodología de la investigación, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ANDINO, Patricio y RIVERA, Nicolás (2005). Diseño curricular, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ARANDA, Alcides (2011). Sociedad y Calidad de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ARANDA, Alcides y NOVILLO, Nelson (2007). Evaluación de la educación superior, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- BACHARACH. (1989). Modelo de evaluación del desempeño.
- BARROS, Teodoro y LOZADA, Vicente (2007). Teoría y diseño curricular, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- BASTIDAS, Alfredo (2011). El Plan Estratégico Operativo y de Mejoras; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- BASTIDAS, Alfredo (2011). Planeación, modelos y métodos; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- CABRERA, Guillermo (2011). Seguimiento y control institucional; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- CALIERO MARTÍNEZ, J. en SANYAL, B. y Otros. Op. Cit. Módulo 6. Pág. 10.
- ESTRELLA, Andrés y ORTIZ, Carlos;(2006). Planificación financiera, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- GARCÍA, Rosa y SIERRA, Carol (2006). Inglés, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- JIMENEZ, Nayibes, LUQUE, Marlene y CHACIN, Nelly. Ética Praxis Educativa y Práctica Pedagógica del Docente Universitario. ED, ago. 2005, vol.12, no.2, p.173-193. ISSN 1315-4079.
- MOLINA, Fran (2006). Planificación estratégica, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- MONTENEGRO, Mario y BARROS, Teodoro (2006). Proyectos de desarrollo, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- MONTENEGRO, Mario y TORO, Enrique (2007). Comportamiento y desarrollo organizacional, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- MORÁN, Enrique y MORÁN, Lenín (2006). Tecnología educativa, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- MORAN, Enrique y REVELO, Maribel (2006). Computación básica, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- PÁEZ, Ruth y ALEGRÍA, Rodrigo (2006). Proyectos de investigación en docencia superior, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- PALACIOS, Galo y ISCH, Edgar (2007). Problemas socio económicos contemporáneos, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- PEÑA CALVO (2003). El profesor en la educación superior.

- QUICHIMBO, Marcos, VÁSCONEZ, Grecia y LOZADA, Vicente (2007). Metodologías y técnicas de enseñanza aprendizaje, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- RETEC. 2008. Fundamentación teórico-metodológico de la planificación.
- REVELO (2011). Computación; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- RIZZO, Pedro (2006). Epistemología, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- RODRÍGUEZ, Fernando (2011). Epistemología de la Investigación, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- SALINAS, Judith (2011). La investigación evaluativa, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- SILVA, Rita (2011). Inducción, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- SILVA, Rita y CHUCHUCA, Fernando (2006). Andragogía superior, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VALAREZO, Reinaldo (2011). Gestión Administrativa de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VALDÉS VELOZ (2002). Ponencia de Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente.
- VÁSCONEZ, Grecia y ALOMÍA, Martha (2005). Eficiencia educativa, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VÁSCONEZ, Grecia y ALOMÍA, Martha (2006). Evaluación educativa, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VÁSCONEZ, Grecia y ALOMÍA, Martha (2006). Metodología y monitoreo de evaluación de proyectos, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VÁSCONEZ, Grecia y ALOMÍA, Martha (2007). Paradigmas de la educación, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- VELÁSQUEZ, Cristóbal y BERMUDEZ, Vicente (2007). Legislación educativa, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VILLAMAR, Eduardo y MOLINA, Fran (2006). Marco lógico, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VILLARROEL, 2005. Programa de autoevaluación Institucional.
- YÉPEZ, Edison, ALEGRÍA, Rodrigo y TERÁN, Rosa (2005). Taller introductorio al Diplomado Superior, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- YÉPEZ, Edison, ALEGRÍA, Rodrigo, TERÁN, Rosa y LOZADA, Vicente (2007). Tutoría de la investigación Científica, Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ASAMBLEA NACIONAL, 2010. Ley Orgánica de Educación Superior.