



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

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

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO
DE EDUCACIÓN BÁSICA “NUEVOS HORIZONTES” CANTÓN
SALINAS, PROVINCIA SANTA ELENA CON ÉNFASIS
EN EL NIVEL PRIMARIO**

PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

TOMO I

**PROYECTO DE TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO
DE MAGÍSTER EN PLANIFICACIÓN.**

AUTORA: Lcda. GUEVARA CASTILLO SOFÍA LORENA.

ASESOR: MSc. ARANDA ARANDA ALCIDES.

GUAYAQUIL. OCTUBRE 2011

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL ASESOR

En calidad de Asesor de la Tesis de Grado nombrado por el H. Consejo Directivo del 19 de Febrero del 2011 de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

Certifico:

Que he asesorado y aprobado el Proyecto de Investigación, presentado por: **Lcda. SOFÍA LORENA GUEVARA CASTILLO**, con cédula de ciudadanía **091403488-9**, salvo el criterio del Tribunal. Proyecto de trabajo previo a la obtención de grado de Maestría en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior.

Tema y Propuesta:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA “NUEVOS HORIZONTES” CANTÓN SALINAS, PROVINCIA SANTA ELENA CON ÉNFASIS EN EL NIVEL PRIMARIO.

PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

Asesor: Eco. Alcides Aranda Aranda

Fecha: Septiembre 25 del 2011

DEDICATORIA

A Dios.

Que con su infinita divinidad guió mi camino para alcanzar la meta propuesta.

A mi familia.

Que con su apoyo moral y espiritual, hizo posible cristalizar mis anhelos y obtener este título profesional y fomentar una vida digna en el futuro.

A los docentes.

Con mucha gratitud a nuestros distinguidos maestros del Instituto de Postgrado y Educación Continua de la Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía y Letras y Ciencias de la Educación quienes que con su sabiduría depositaron en sus discípulos todo su apostolado de quienes recibimos las mejores enseñanzas.

Lcda. Sofía Lorena Guevara Castillo.

AGRADECIMIENTO

Mis más sinceros agradecimientos al asesor Msc. Alcides Aranda Aranda, quien nos orientó con sus vastos conocimientos en la elaboración de la Tesis.

Con profundo amor a mi familia, amigas y compañeros, quienes de una u otra manera compartieron experiencias para la consecución de mi tesis.

Lcda. Sofía Lorena Guevara Castillo.

INDICE GENERAL

Caratula	I
Certificado del tutor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de cuadros	viii
Índice de gráficos	x
Resumen en español	xi
Resumen en ingles	xii
Introducción	1
Capítulo I: El problema	4
1.1.-Planteamiento del problema	4
Ubicación del problema	4
Situación conflicto	6
Causas del problema, consecuencia	8
Delimitación del problema	9
Planteamiento del problema o formulación	9
Evaluación del problema	10
1.2 Objetivos	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos	11
1.3 Justificación e Importancia	12
Capítulo II: Marco teórico	13
2.1 Antecedentes del estudio	13
2.2 Fundamentación teórica	14
Definición de evaluación de desempeño	14

La evaluación del desempeño docente	16
Importancia de la evaluación de desempeño	17
La evaluación como un proceso de cambio para las instituciones educativas	18
Barreras del sistema de evaluación de desempeño	19
Fases de la evaluación de desempeño	20
Métodos de evaluación del desempeño	21
La evaluación por objetivos	21
La evaluación por escalas	22
Evaluación por medio de acontecimientos significativos	23
La evaluación abierta	23
Evaluación del desempeño basada en la gestión por competencias	23
Procedimientos para evaluar el desempeño docente	24
Evaluación a través de los logros alcanzados por el alumno	24
Evaluación a través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente	25
Evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los alumnos	25
Instrumentos para realizar esta evaluación	27
Necesidad de evaluar el desempeño docente	27
Caracterización y definición del ámbito y componentes de análisis	28
Modelo de evaluación del docente	30
La calidad de la educación	30
Estándares de calidad educativa	31
Estándares desarrollados por el Ministerio de Educación del Ecuador	32
Estándares de aprendizaje	32
Estándares de desempeño profesional	32
Estándares de gestión escolar	33
Objetivos de los estándares de calidad educativa	33
Importancia de los estándares educativos en el Ecuador	34
Organización de los estándares educativos	36

Construcción de los estándares educativos en el Ecuador	37
Los mejores docentes	38
Modelo de estándares de desempeño profesional docente	41
Estándares e indicadores	41
Desarrollo curricular	42
Gestión del aprendizaje	44
Desarrollo profesional	47
Compromiso ético	50
Sistema de evaluación del desempeño docente fiscales en servicio	52
Objeto de la evaluación	53
Objetivo de la evaluación del docente	53
Característica de la evaluación	53
Fases de la evaluación	54
Evaluación interna	54
Evaluación externa	56
Resultados de evaluación	56
Niveles de desempeño docente	57
2.3 Fundamentación legal	57
El plan decenal del ministerio de educación	58
Capítulo XI Del instituto nacional de evaluación	60
La reforma curricular vigente y su evaluación	62
Reglamento general a la ley de carrera y escalafón	63
2.4.-Preguntas a contestar	63
2.5.- Variables de la investigación	64
Variable independiente.- evaluación del desempeño docente	64
Variable dependiente.- plan de mejoras.	64
Plan de mejoras	64
2.6.- Definiciones conceptuales	65
Capítulo III Metodología	69
3.1.- Diseño de la investigación	69
Modalidad de investigación	69

Tipo de investigación	70
3.2.Población y muestra	71
Población	71
Muestra	71
3.3.- Operacionalización de variables	73
3.4.-Instrumentos de investigación	76
3.5.-Procedimientos de la investigación	89
Capítulo IV	90
Análisis e interpretación de los resultados	90
Conclusiones	119
Recomendaciones	120
Bibliografía	121
Anexos	

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro # 1 Desarrollo Curricular	43
Cuadro # 2 Gestión de Aprendizaje	44
Cuadro # 3 Desarrollo Profesional	48
Cuadro # 4 Compromiso Ético	50
Cuadro # 5 Fases de Evaluación	54
Cuadro # 6 Niveles de Desempeño docente	57
Cuadro # 7 Población	71
Cuadro # 8 Muestra	72
Cuadro # 9 Porcentaje de encuestado y no encuestado	73
Cuadro # 10 Operacionalización de las variables independientes	74
Cuadro # 11 Operacionalización de las variables dependientes	75
Cuadro # 12 Matriz, técnicas de instrumentos por indicador: Desarrollo Curricular	78
Cuadro # 13 Matriz, técnicas de instrumentos por indicador: Gestión de Aprendizaje	80
Cuadro # 14 Matriz, técnicas de instrumentos por indicador:	83

Desarrollo Profesional	
Cuadro # 15 Matriz, técnicas de instrumentos por indicador: Compromiso Ético	86
Cuadro # 16 Indicador por dimensión: Desarrollo curricular. Nixón Reyes	91
Cuadro # 17 Indicador por dimensión: Gestión de Aprendizaje. Nixón Reyes	92
Cuadro # 18 Indicador por dimensión: Desarrollo Profesional. Nixón Reyes	93
Cuadro # 19 Indicador por dimensión: Compromiso Ético. Nixón Reyes	94
Cuadro # 20 Indicador por dimensión: Desarrollo curricular. María De la Cruz	95
Cuadro # 21 Indicador por dimensión: Gestión de Aprendizaje. María De la Cruz	96
Cuadro # 22 Indicador por dimensión: Desarrollo Profesional. María De la Cruz	97
Cuadro # 23 Indicador por dimensión: Compromiso Ético. María De la Cruz	98
Cuadro # 24 Indicador por dimensión: Desarrollo Curricular. Víctor Silvestre	99
Cuadro # 25 Indicador por dimensión: Gestión de Aprendizaje. Víctor Silvestre	100
Cuadro # 26 Indicador por dimensión: Desarrollo Profesional. Víctor Silvestre	101
Cuadro # 27 Indicador por dimensión: Compromiso Ético. Víctor Silvestre	102
Cuadro # 28 Indicador por dimensión: Desarrollo Curricular. Liborio Del Pezo	103
Cuadro # 29 Indicador por dimensión: Gestión de Aprendizaje. Liborio Del Pezo	104

Cuadro # 30 Indicador por dimensión: Desarrollo Profesional. Liborio Del Pezo	105
Cuadro # 31 Indicador por dimensión: Compromiso Ético. Liborio Del Pezo	106
Cuadro # 32 Indicador por dimensión: Desarrollo Curricular. Margarita Del Pezo	107
Cuadro # 33 Indicador por dimensión: Gestión de Aprendizaje. Margarita Del Pezo	108
Cuadro # 34 Indicador por dimensión: Desarrollo Profesional. Margarita Del Pezo	109
Cuadro # 35 Indicador por dimensión: Compromiso Ético. Margarita Del Pezo	110
Cuadro # 36 Indicador por dimensión: Desarrollo Curricular. Mercy Tigreiro	111
Cuadro # 37 Indicador por dimensión: Gestión de Aprendizaje. Mercy Tigreiro	112
Cuadro # 38 Indicador por dimensión: Desarrollo Profesional. Mercy Tigreiro	113
Cuadro # 39 Indicador por dimensión: Compromiso Ético. Mercy Tigreiro	114
Cuadro # 40 Promedio individual por dimensión	115
Cuadro # 41 Promedio General de Desempeño Docente	117

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico N° 1 Población	73
Grafico N° 2 Promedio individual por dimensión	115
Grafico N° 3 Promedio General de desempeño docente	117



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

TEMA: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN
 BÁSICA “NUEVOS HORIZONTES” CANTÓN SALINAS, PROVINCIA
 SANTA ELENA CON ÉNFASIS EN EL NIVEL PRIMARIO
PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

AUTORA: Lcda. GUEVARA CASTILLO SOFÍA LORENA

ASESOR: MSc. ARANDA ARANDA ALCIDES.

Guayaquil, Septiembre del 2011

RESUMEN

El presente trabajo de investigación muestra el análisis del desempeño docente y la necesidad de mejorar el sistema educativo del Centro de Educación Básica “NUEVOS HORIZONTES” los resultados de esta evaluación ha puesto de manifiesto la necesidad de perfeccionar la capacidad profesional, pedagógica y la práctica de valores, permitiendo fortalecer y retroalimentar el desempeño profesional del docente y mejorar significativamente la enseñanza- aprendizaje de los educandos.

La investigación es de tipo descriptivo y de campo. Para la obtención de datos se aplicó un cuestionario con determinada escala de valoración. La población fue de 1 directivo, 11 docentes, 235 padres de familia y 256 estudiantes, muestra de 154 informantes, de cuyos resultados obtenidos permitieron diagnosticar la situación actual del desempeño docente de la entidad educativa.

El análisis realizado da lugar a conclusiones y recomendaciones, planteamiento de estrategias tendientes a contribuir con el mejoramiento de los procesos en cuestión como son: la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la motivación, la cultura, los valores, las relaciones con el contexto y la propuesta de un plan de mejoras para lograr una eficiente consolidación del proceso de transformación que requiere la institución.

Descriptor	evaluación	mejoramiento	Calidad
------------	------------	--------------	---------



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

TEMA: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN
 BÁSICA "NUEVOS HORIZONTES" CANTÓN SALINAS, PROVINCIA
 SANTA ELENA CON ÉNFASIS EN EL NIVEL PRIMARIO
PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

AUTORA: Lcda. GUEVARA CASTILLO SOFÍA LORENA

ASESOR: MSc. ARANDA ARANDA ALCIDES.

Guayaquil, September del 2011

SUMMARY

The present research work evidences the teaching analysis of performance and the need to improve the educational system of the Center of Basic Education NEW HORIZONS: The need to make the professional capacity perfect has brought forth the results of this evaluation, pedagogic and the practice of moral values, permitting to strengthen and feeding back the teacher's professional performance and improving significantly the teaching pupils's learning.

The investigation becomes of descriptive and farm type. A questionnaire with determined scale of evaluation was applied for data acquisition. The population went from 1 executive, 11 teachers, 235 family men and 256 students, 154 informant's sign, obtained results permitted diagnosing the present-day situation of the teaching performance of the educational entity.

The realized analysis gives rise to conclusions and recommendations, proposal of tending strategies to contribute with the improvement of processes in point like music: You take it from decisions, the teamwork, the motivation, the culture, the moral values, the relations with the context and the proposal of a plan of improvements to achieve an efficient consolidation of the transformation process that the institution requires.

Descriptors	Evaluation	improvement	Quality
-------------	------------	-------------	---------

INTRODUCCIÓN

La educación es un hecho social de gran trascendencia los docentes, estudiantes, autoridades educativas y padres de familia conforman una comunidad de trabajo que conlleva una responsabilidad compartida. La formación de las nuevas generaciones exige de cada uno de nosotros un gran compromiso, que implica hacer cada día, mejor nuestra tarea.

El plan decenal del Ministerio de Educación a través de sus políticas de estado propone el mejoramiento de la calidad y equidad de educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas, de esta manera cumple su objetivo ya que en la actualidad está en proceso evaluando el desempeño docente.

Es así que en la provincia de Santa Elena, existen ya docentes, estudiantes, de algunas instituciones educativas de los sectores urbanos y rurales que se sometieron a la prueba SER (Sistema de Evaluación y Rendición Social de Cuentas) siendo el rendimiento poco favorable.

Los resultados de las pruebas aplicadas a nivel nacional y estatal constituyen un parámetro de lo alcanzado y de lo que aún nos falta por hacer; en este sentido los diferentes niveles de la educación en el Ecuador están haciendo un importante esfuerzo por consolidar una cultura de la evaluación.

Este trabajo consiste en diseñar un plan de mejoras de evaluación del desempeño docente, que tiene como objetivo fundamental determinar los mejores sistemas de enseñanza que están al servicio de la educación, nos ayudará a medir los conocimientos adquiridos, y nos proporcionará información de los avances de los mismos con la finalidad de conocer si se están cumpliendo o no los objetivos propuestos.

Este presente estudio se desarrolla en cinco capítulos distribuidos de la siguiente manera:

En el **primer capítulo** se realiza la descripción actual del problema plasmado en el planteamiento del problema, en el que además se efectúa su respectiva evaluación y delimitación, con lo que se concreta el objeto de estudio, también forma parte de este capítulo los objetivos y la justificación.

En el **segundo capítulo** se indica la existencia o no de antecedentes de estudios similares al presente trabajo, y la Fundamentación Teórica, que abarca algunas definiciones acerca de evaluación del desempeño docente por investigadores reconocidos que aclaran este fenómeno.

El **tercer capítulo** explica la metodología aplicada en este estudio, especificando que la modalidad y el tipo de investigación utilizados son la bibliográfica-documental y la descriptiva respectivamente, se identifican además las fuentes de información, los instrumentos para su recolección, el procedimiento y procesamiento de la misma.

El **cuarto capítulo** nos da a conocer sobre el análisis e interpretación de la información obtenida, con su representación gráfica y estadística.

El **quinto capítulo** está constituido por la conclusión y recomendación.

La propuesta lo constituye la descripción de un “Diseño de un plan de mejoras”, que contribuirá a mejorar la calidad educativa de la institución y solución de esta problemática.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

UBICACIÓN DEL PROBLEMA

Cabe mencionar que la deficiencia que se observa en los planteles educativos es causa de diferentes situaciones que presentan un bajo nivel académico y poco conocimiento pedagógico; tanto de docentes como educandos.

En el último decenio, los sistemas educativos latinoamericanos han identificado el desempeño profesional del maestro como un factor determinante del logro de la calidad de la educación. Diversos estudios concluyen que podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas de textos escolares, construirse magníficas instalaciones; obtener excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes, no podrá tener lugar el perfeccionamiento de la educación.

Este es el motivo porque la sociedad actual sin conocer los verdaderos orígenes cuestionan la educación, especialmente la fiscal donde no se presta un verdadero servicio en lo que respecta a la educación, ya que los conocimientos de maestros y educandos parecen estar limitados sin una motivación a la innovación de los parámetros y paradigma, para una verdadera enseñanza – aprendizaje.

Al conocer la situación real de la educación en la provincia el presente problema de investigación se lleva a cabo en el Centro Educación Básica “Nuevos Horizontes” ubicado en la parroquia de José

Luis Tamayo, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, creada el 29 de junio de 1985, la misma que con el aval del Ministerio de educación y de la Dirección Provincial de Educación de “Santa Elena”, se están incorporando a la escuela los 10 grados de Educación Básica, la institución tiene 10 aulas, escolares que no abastecen la necesidad que demanda la población estudiantil donde laboran estudiantes del 1º al 10mo año; la infraestructura ha sido beneficio gubernamental de la DINSE y padres de familias de la institución, además tiene un aula escolar específica para el primer año de educación básica; posee un amplio patio recreativo con cancha de futbol y básquet que es aprovechado por los estudiantes; 11 docentes con nombramientos en el nivel primario, 7 profesores de contratos, 1 del área de inglés y a la vez 1 docente de computación, y 5 docentes en la educación media con un total 256 estudiantes matriculados, con 25 años de funcionamiento institucional.

Actualmente la institución en mención en conjuntos con otras Centros de Educación Básica de la provincia Santa Elena, participarán en las Pruebas SER, cumpliendo con la política sexta del plan decenal y Rendición Social de Cuentas por medio de las evaluaciones internas y externas, por ello debemos estar preparados ya que las instituciones contiguas al sector han sido evaluadas y los resultados no han sido favorables.

La evaluación de los docentes en Ecuador, se ha realizado de diversas maneras, en el contexto de la institución educativa y de acuerdo con la normatividad vigente en cada época, sin que se haya logrado hasta ahora una evaluación de desempeño en forma continua y estructurada que aporte significativamente al mejoramiento de los procesos de aula y al perfeccionamiento profesional.

En el año 2008, el proceso de evaluación de desempeño del estudiantes la institución Nuevos Horizontes (Cuarto y Séptimo Año Básico) fue evaluada en el nivel de conocimiento de los estudiantes que llevo cabo el MEC donde se obtuvo un alto un porcentaje de Regular en el área de Matemática y Lenguaje y Comunicación. Cabe mencionar que este año 2011, los docentes fiscales del Centro de Educación “Nuevos Horizontes” participarán en el mes de noviembre del 2011.

Las transformaciones que está viviendo el mundo en materia de evaluación educativa está incorporado grandes avances de la ciencia, la tecnología y la información; en estos tiempos han provocado un nuevo contexto socio histórico donde la educación cada día debe asumir los cambios y retos que le impone la sociedad de la información y el conocimiento.

SITUACIÓN CONFLICTO

Se evidencia un desconocimiento de la situación real de los docentes en aspectos pedagógicos, didácticos, curriculares; esto se observa específicamente en la utilización de métodos y estrategias de enseñanza-aprendizaje extemporáneas y no acorde con el cambio de época en donde la matriz epistémica de los estudiantes tienen el valor agregado de la tecnología; provocando bajo rendimiento académico y en el peor de los casos traumas o fobias a determinadas asignaturas, otro aspecto en el que se observa la problemática en cuestión es en las deficiencias de los docentes en elaboración del micro currículo o currículo de aula.

La mayoría de los docentes del nivel primario, tiene dificultades en su desempeño profesional, esta surge de la no actualización pedagógica, según el nuevo currículo educativo los docentes deben estar inmersos en

los cambios con respecto al quehacer diario que permita una educación de calidad, se ha realizado algunas evaluaciones en nuestro país, siendo esta muy positiva pero a la vez muy conflictiva por los docentes que se rehúsan a ser evaluados.

En la provincia de Santa Elena han sido pocas las escuelas que se han sometido a la evaluación, he aquí la importancia de realizar una evaluación en el desempeño docente para luego dar paso a un plan de mejoras que solucione problemas encontrados a corto, mediano o largo plazo, una vez que se haya identificado las causas y efectos, se aplicará en el presente año lectivo.

El trabajo investigativo que se está realizando es para conocer mediante un diagnóstico como está el desempeño docente del Centro de Educación Básica “Nuevos Horizontes” de la parroquia José Luis Tamayo – cantón Salinas, verificando sus potencialidades y debilidades para dar solución a las dificultades mediante planes de mejoras.

El éxito organizacional es imposible sin calidad individual y la excelencia hoy exige mucho más que competencia técnica, más bien exige la aplicación de metodologías participativas por parte del docente en el desarrollo de su clase, lo que hará ubicarlo dentro de los sitios de un maestro competente.

El Plan Decenal de Educación del Ecuador propone una gestión estatal que establezca y organice las prioridades con sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico que garantice la calidad de educación. Con respecto a la evaluación del docente la suposición general sería mayor cantidad de insumo y docentes más capacitados tiende a mejorar la educación.

Desde hace algún tiempo, la escuela tiene problemas en su desempeño docente, mismo que surge por la falta de actualización pedagógica en la aplicación de los diferentes lineamientos del nuevo programa de estudio. Para ello, el administrador y el personal docente conscientes de los cambios estratégicos, la rendición de cuentas que se debe dar a la sociedad, han aceptado el reto de ser una de las primeros Centros de Educación Básica del sector en inmiscuirse en este proceso, pues la educación debe estar acorde a los avances científico, tecnológico y pedagógico y de esta manera concordar, para conseguir una educación de calidad.

CAUSAS DEL PROBLEMA, CONSECUENCIA

Muchos de los docentes tienen resistencia a someterse algún tipo de valoración, por temor a perder su estabilidad laboral, esto último es denominador común en todas las instituciones educativas de nivel básico, desde que el actual gobierno planteó y ejecutó el cronograma de evaluación docente en el año 2009.

Entre las causas de la situación descrita anteriormente puede indicarse la poca cultura evaluativa en los docentes de la institución como aspecto intrínseco de su desarrollo profesional; también tiene injerencia en este aspecto la falta de planificación y socialización del proceso de evaluación a desarrollarse.

Algunos conciben la evaluación como persecución y excusa ministerial para la reducción de personal, sin observar que el objetivo primordial de un proceso de evaluación es ayudar al docente a mejorar su desempeño, identificando sus logros y detectando sus problemas, perspectiva que coincidiría con la evaluación formativa para el desarrollo profesional.

Si los actores educacionales no toman conciencia de la responsabilidad que implica tener a su cargo un establecimiento que necesita una constante evaluación y seguimiento para su mejoramiento. No se obtendrán buenos resultados y se seguirá como una escuela tradicionalista paralizado su avance institucional.

Si no se integra a los docentes en este proceso de evaluación, significará un retroceso en el nivel que debe alcanzar la institución, su retroalimentación en conseguir su mejoramiento sería poco fortalecida y sin juicios de valores de sus entes que lleven a una toma de decisiones conjuntas, en definitiva, afectaría el desarrollo e innovación institucional que exige la sociedad moderna.

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CAMPO: Educativo

ÁREA: Primaria

ASPECTOS: Evaluación del desempeño docente

TEMA: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA “NUEVOS HORIZONTES” CANTÓN SALINAS, PROVINCIA SANTA ELENA, CON ÉNFASIS EN NIVEL PRIMARIO PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA O FORMULACIÓN

El Centro de Educación Básica “NUEVOS HORIZONTES” de nivel primario es una institución educativa que hasta el momento no ha realizado una evaluación de desempeño docente con fines de mejoramiento. No se ha diseñado y ejecutado un plan de mejoras. No se cumple con lo que el Ministerio de Educación establece, a través de

estándares del desempeño docente para que todos los Centros de Educación Básica orienten metas hacia una educación de calidad.

EVALUACIÓN DEL PROBLEMA

DELIMITADO, porque describe la situación en la que se encuentran las instituciones educativas, referente desempeño docente realizadas y la falta de un sistema de evaluaciones, la misma que busca conocer las fortalezas y debilidades de su gestión, el beneficio de su integración de los centros educativos en este proceso y su determinación de un plan de mejoras como una herramienta útil para lograr el éxito en la calidad de servicio que debe brindar.

CLARO, el presente trabajo podrá ser analizado y entendido sin ninguna dificultad.

EVIDENTE, porque el problema se sitúa en una institución de nivel primario, permite comprender su importancia y utilidad de este trabajo, a su vez que ayudará a proponer un plan en busca de su mejora.

CONTEXTUAL, nuestra sociedad actual ha sido insertada en las distintas dinámicas globales del quehacer nacional y exige una evaluación un mejor desempeño docente está provocando modificaciones en todos los niveles a la estructura educativa.

FACTIBLE, por ser de carácter educativo el tema en estudio se puede investigar con efectividad y a mediano plazo, su proceso cuenta con la colaboración y participación de los entes educativos. El mejoramiento de la calidad institucional es el producto esperado, realizarla con efectividad será el mayor reto a cumplir.

VARIABLE, el proyecto tiene como propósito el de crear un plan de mejoramiento de evaluación del docente y construir una cultura que permita ver la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los logros.

IDENTIFICA LOS PRODUCTOS ESPERADOS, los resultados permitirán evaluar el desempeño en forma continua y estructurada que aporte significativamente al mejoramiento de los procesos de aula y al perfeccionamiento profesional.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la calidad del desempeño de los docentes que laboran en el Centro de Educación Básica “NUEVOS HORIZONTES”, con el fin que sus resultados sirvan para implementar un plan de mejoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diagnosticar la situación actual de la institución
2. Elaborar los instrumentos de evaluación del desempeño del docente.
3. Aplicar la evaluación a los docentes.
4. Proponer un plan de mejoras que contribuya al perfeccionar el desempeño docente de la institución.
5. Consolidar una cultura de la evaluación.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El desarrollo de este estudio permitirá mediante la aplicación de conocimientos de evaluación institucional y específicamente de evaluación del desempeño docente identificar falencias o en el mejor de los casos fortalecer virtudes dentro de este aspecto en los docentes del Centro Educativo Nuevos Horizontes.

En la actualidad, la sociedad ha sido insertada en las distintas dinámicas globales del quehacer nacional y la esfera educativa no es la excepción a estas interacciones, lo que está provocando modificaciones en todos los niveles a la estructura educativa, imponiendo intrínsecamente desafíos y exigiendo un mejor desempeño del aparato educativo nacional.

Además contribuirá para que los directivos de la institución al respecto adopten medidas a corto y mediano plazo para mejorar la problemática existente; ayudará a la comunidad educativa de nivel básico de la provincia de Santa Elena y del Ecuador a poseer un referente a ser aplicado y adaptado a otras instituciones de similares, características como preparación previa a las evaluaciones programadas por el Ministerio de Educación.

Brindará a la comunidad de José Luís Tamayo, la oportunidad de poseer un centro educativo de calidad y calidez tal como lo indica la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural; dotando a los estudiantes a través de sus maestros de las competencias necesarias para su desarrollo estudiantil y humano.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Revisados los archivos de la Secretaria General de la Universidad de Guayaquil y la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación no se ha realizado ningún otro tipo de trabajo relacionado al problema de investigación que se está realizando. De tal forma que el trabajo investigativo es inédito. Se tomará en cuenta los trabajos de otros países que sean afines para orientar convenientemente el presente trabajo.

La evaluación de desempeño docente no es un tema nuevo, desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. La evaluación de los docentes constituye un hecho educativo que está presente en todos los países de Latinoamérica. En nuestro país se ha presentado un sistema de evaluación propuesta por el Ministerio de Educación que servirá para monitorear la calidad de la educación que brinda el Sistema Educativo ecuatoriano.

La evaluación interna consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los educandos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales.

Se aplicará la autoevaluación, que permite al docente el auto análisis y la autocrítica y potenciar su desarrollo y autorregulación. La coevaluación se aplica a los docentes que comparte el trabajo en el mismo ciclo, y si el caso la misma especialidad.

La evaluación por parte del directivo permite conocer el desempeño docente a través de la observación del trabajo del aula y la aplicación de un cuestionario por parte máxima autoridad. La evaluación por parte de los estudiantes nos ayuda a saber el desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente - estudiante, y la evaluación por parte del padre de familia, madre de familia o representante muestra como el desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, la madre de familia o del representante, respecto a las relaciones del docente con los estudiantes.

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico - pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La fundamentación teórica del presente estudio está basada específicamente en la siguiente consulta bibliográfico-documental.

DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Observando algunas definiciones en cuanto a Evaluación de Desempeño, es evidente que todos estos referentes concluyen que es la forma de medir la eficiencia, eficacia y efectividad de un proceso ejecutado por individuos u organizaciones.

La evaluación del desempeño es una actividad que surgió en el momento en que el hombre necesitó de otros que le ayuden en el desarrollo de sus negocios u empresas, y que por consiguiente

necesitaron de control para establecer su grado de cumplimiento, eficiencia o eficacia.

En este sentido Fuchs (1997) señala que:

“Un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional personal, así como para aumentar su aporte futuro” (p, 5)

Bajo estas teorías surgen nuevas aseveraciones en lo que respecta al sistema evaluación de desempeño, para lo cual Mondy, R (1997) plantea que “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.”(p, 24).

Asimismo Berrocal, F (1999) la define “como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.”(p, 44)

Entonces la evaluación de desempeño es un sistema de evaluación periódica de un individuo o profesional para verificar su nivel de eficiencia y eficacia que repercute en el buen desenvolvimiento. Así lo manifiesta:

Nieto et al. (2003)

Consideran que evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral. (p, 10)

Todas estas teorías surgen por el incumplimiento de sus funciones e irresponsabilidad así como la baja calidad del desempeño docente de en las instituciones escolares a nivel mundial.

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Una vez profundizado y contextualizado que es la evaluación de desempeño, sus barreras, su proceso y sus métodos es necesario entonces especificar el tema objeto de este estudio, la evaluación del desempeño docente; y dentro de este punto.

Casanova, C (1999) la define como:

La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo, por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.”(p, 39)

Por otro lado Valdés, H. (2000) señala que la ED de un profesor es:

“Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.”

En todo caso si se realiza la respectiva relación entre lo general (evaluación de desempeño) y lo específico (evaluación del desempeño docente), en ambos la finalidad es comparar resultados en base estándares previamente elaborados inherentes al objeto e individuo a evaluar; para la adopción de estrategias que reduzcan deficiencias que se puedan encontrar; y potenciar aquellos puntos fuertes dentro de una función, en este caso el de la docencia.

IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La importancia radica en establecer objetivamente, cómo el individuo objeto de la evaluación ha ejecutado los objetivos y funciones de su puesto de trabajo, constituyéndose en un método efectivo para lograr mayor productividad, calidad, y desempeño del trabajador.

Esta evaluación determinará si el proceso de selección y adiestramiento fueron los correctos, además permite el control de ciertas actividades; sirviendo también como base para establecer incentivos o ascensos que en consecuencia permiten el desarrollo y progreso de la organización.

En este contexto García, L. (2010) plantea que las evaluaciones de desempeño proporcionan información valiosa sobre el rendimiento de los trabajadores que permite:

- Vinculación de la persona al cargo.
- Entrenamiento.
- Promociones.
- Incentivos por el buen desempeño.
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados.
- Autoperfeccionamiento del empleado.
- Informaciones básicas para la investigación de Recursos Humanos.
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- Estímulo a la mayor productividad.
- Oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la empresa.
- Retroalimentación con la información del propio individuo evaluado.
- Otras decisiones de personal como transferencias, gastos, etc.

Estos aspectos son productos de la aplicación sistemática de la evaluación de desempeño, que ayuda a los trabajadores a identificar situaciones muchas veces inadvertidas donde radican factores provocadores del mal funcionamiento del proceso laboral.

LA EVALUACIÓN COMO UN PROCESO DE CAMBIO PARA LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Si bien es cierto las prácticas evaluativas son muy antiguas y estaban centradas más en el aprendizaje de los estudiantes a través de test de rendimiento. A raíz de ello, las evaluaciones fueron adquiriendo nuevos enfoques, así tenemos que el educador americano Abraham Flexner con su evaluación a las escuelas de medicina de los estados Unidos y Canadá llegó a demostrar las malas condiciones en sus servicios, ocasionando que algunas universidades cerraran. Desde allí estas mismas evaluaciones tienen relevancia convirtiéndose en un ejemplo en la importancia de la evaluación y del control de calidad.

Muñoz (1995) acota que: “La evaluación y por tanto calidad supone hablar de fines, objetivos y criterios de teorías y modelos de todos los componentes que concursan y participan en el sistema educativo” (pág. 13), ante lo expuesto queda entendido que la evaluación sugiere una apertura a un concepto global, así lo señala De Miguel (1994) que: “la evaluación ha de aplicarse a todo el proceso educativo: estudiantes, profesores y centro en su totalidad.

Se entiende por evaluación interna cuando son los propios implicados los que sienten la necesidad de la evaluación y se encargan de realizarla.

Para Escudero (1 980)

La evaluación de los centros educativos es uno de los aspectos de más difícil tratamiento por la disparidad de posturas con las que se enfoca el proceso y la multiplicidad de aspectos que influyen e intervienen en el funcionamiento y rendimiento del centro” (pág. 15).

A los treinta y un años transcurridos desde esta afirmación, el campo de la evaluación educativa ha producido muchos cambios. A medida que surgen innovaciones y proliferan programas de acción, la necesidad de evaluarlos y de identificar sus méritos y limitaciones se hace mayor.

En estos casos la primera se articula y se dirige desde la acción externa, y la otra, desde la reflexión evaluativa de carácter interno. Cada uno atiende a diferentes ámbitos y todos son necesarios para orientar a proyecciones de incidencia sobre la mejora educativa. De aquí la importancia y la conveniencia de combinar estos enfoques.

BARRERAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Para la aplicación del proceso de evaluación de desempeño, debe considerarse ciertas dificultades que podrían provocar la ejecución eficiente de esta actividad.

Según el Manual del Director de Recursos Humanos de Ernst & Young Consultores, entre las dificultades susceptibles de presentarse tenemos las siguientes:

- Falta de apoyo de la dirección al sistema de evaluación.

- Desmotivación de los responsables jerárquicos para realizar las entrevistas.
- Desacuerdo previo entre responsable y evaluado en los aspectos a apreciar.
- Expectativas irreales acerca de medidas absolutamente objetivas y cuantificables o criterios de medida que no contemplan resultados cualitativos
- Mala utilización de los resultados de la evaluación a efectos de retribución, formación, promoción y otras decisiones en el ámbito de desarrollo de recursos humanos.
- Problemas técnicos y de comunicación inherentes al sistema.

Para evitar o reducir el riesgo de que las circunstancias descritas anteriormente se manifiesten en el proceso es necesario antes de su aplicación, ejecutar una campaña de socialización y sensibilización para que los participantes tengan conocimiento de los alcances, objetivos y beneficios de esta actividad.

FASES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Según Maddux, R. (2011) el establecimiento de un sistema de evaluación de desempeño comprende el cumplimiento sistemático de cuatro fases que a continuación se presentan:

- Diseño
- Implantación
- Aplicación
- Desarrollo

El diseño es la etapa en donde se realiza la definición de los objetivos, identificación destinatarios e implicados y la selección de enfoques, criterios, método instrumento de recolección de información.

La Implantación comprende la elaboración de estrategias para su implementación, además de sensibilización y socialización respectiva a los representantes.

La aplicación no es otra cosa que la puesta en marcha del proceso evaluativo y por ende la ejecución de la entrevista de evaluación.

Desarrollo, se establecen los mecanismos para el control del sistema de evaluación a ejecutarse, en la que pueden introducir mejoras provenientes de aportaciones de los involucrados en el proceso.

MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Según la revisión documental y bibliográfica para abstraer una concepción clara de los métodos susceptibles de ser utilizados, se ha considerado los que a continuación se presentan; en todos estos métodos es claro se trata de comparar cualidades y resultados tomando como base cierto indicadores y parámetros elaborados de acuerdo al puesto de trabajo o función que desempeña la persona objeto de evaluación.

LA EVALUACIÓN POR OBJETIVOS

Ralph W. Tyler (1990) define la evaluación como la era “esencialmente el proceso de determinar en qué medida los objetivos educativos eran logrados por el programa del currículum y la enseñanza”. Sin embargo, Tyler no rechazaba los exámenes; éstos eran también medios para estimar si se habían alcanzado los objetivos del currículum.

Scriven (1973), ha recalado que el evaluador no debe conocer anticipadamente a los objetivos del programa a evaluar. Si el evaluador se limita exclusivamente a los objetivos, es posible que no capte todos los efectos del programa. El mismo autor sugiere lo que se llama “la evaluación de los efectos reales” (goal - free evaluation). Aún cuando el evaluador tenga que medir el logro de los objetivos de un programa, deberá considerar otros efectos que no han sido contemplados dentro de los objetivos.

Este método consiste en la comparación de resultados entre lo que ha logrado el individuo evaluado y lo que se esperaba de él; para su aplicación es necesario dar a conocer los objetivos que se esperan en el puesto de trabajo al empezar la gestión; en este método no se compara los resultados obtenidos al aplicar la evaluación al individuo con los resultados obtenidos por otros, es una actividad totalmente objetiva porque desde el inicio se tiene conocimiento de las metas a alcanzar; además no se mide a la persona sino los logros alcanzados; uno de los inconvenientes el tiempo que se toma en elaborar los objetivos de la evaluación a diferencia de otros tipos de métodos.

LA EVALUACIÓN POR ESCALAS

En este método se otorga niveles de rendimientos a los criterios a evaluarse, a través de escalas, las que generalmente es la misma para cada ítem, su objetivo suele ser medir aspectos relacionados conocimientos, cualidades y aptitudes inherentes al puesto; la escala consiste en grados expresados en números, letras o adjetivos ordenados en forma creciente.

Ejemplo (1, 2, 3, 4,5/A, B, C, D, E/BAJO, REGULAR, NORMAL, BUENO, EXCELENTE)

EVALUACIÓN POR MEDIO DE ACONTECIMIENTOS SIGNIFICATIVOS

La persona encargada de ejecutar la evaluación deja cómo constancia de aplicación del proceso un documento en el que anotan los hechos o situaciones que él ha considerado como significativas; así como también deja constancia de otros acontecimientos observados al principio de la gestión relacionadas al puesto o función y que servirá de referencia para la posterior comparación.

LA EVALUACIÓN ABIERTA

La evaluación abierta consiste en dar una opinión escrita y espontánea sobre la valoración de la persona evaluada, el evaluador no necesita de formación específica, el mismo escoge los enfoques y factores de evaluación, por lo tanto los costos para su aplicación son reducidos.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO BASADA EN LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Este tipo de evaluación aporta a las evaluaciones tradicionales, habilidades y destrezas específicas; y necesarias del trabajo a realizarse; por lo tanto esta se basa en la forma como ejecuta sus funciones el trabajador y su relación con los parámetros medibles y cuantificables propios del puesto.

Permite tomar decisiones en cuanto a la promoción, desarrollo y reubicación de la personas, tomando como referencia el desempeño obtenido y su potencial para asumir nuevas responsabilidades.

PROCEDIMIENTOS PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Hay cinco procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación:

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

EVALUACIÓN A TRAVÉS DE LOS LOGROS ALCANZADOS POR LOS ALUMNOS

El modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los alumnos es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos. El modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza - aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor. Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula (Aleamoni, 1987).

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

sino de una serie de factores, entre las cuales la variable docente es una más. Otras variables serían:

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

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

EVALUACIÓN A TRAVÉS DE INSTRUMENTOS ESTANDARIZADOS QUE MIDAN HABILIDAD DOCENTE

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

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

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

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE A TRAVÉS DE LA OPINIÓN DE LOS ALUMNOS

Evaluar al profesor no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y

horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes

Cronin (1991) citado por Galindo Zwaiman (2000), refiere:

Una revisión de la literatura en la que identificó la existencia de 11 dimensiones o factores principales entre los estudios sobre evaluación docentes que utiliza el cuestionario aplicado a los alumnos como método de evaluación, las cuales son: conocimiento de la materia, organización, relación alumno – maestro, saber escuchar importancia o relevancia, trabajo en grupo, superación personal, gozo por el trabajo y compromiso. (pág. 4)

La evaluación de los profesores a través de la opinión de los alumnos, es uno de los procedimientos más importantes en esta actividad, sin embargo, es también el que ofrece mayor polémica. Enfocaremos esta problemática tratando de responder estas interrogantes.

- ¿Es válida la evaluación de los profesores en base a la opinión de los alumnos?
- ¿Cómo debe realizarse esta evaluación?
- ¿Cómo deben utilizarse los resultados de esta evaluación?

En relación a la validez de esta forma de evaluación se han esgrimido argumentos en pro y en contra los que adversan esta forma de evaluación arguyen:

- Que los estudiantes no están lo suficientemente capacitados para juzgar el desempeño docente.
- Este tipo de evaluación tiende a crear competencia entre profesores.
- El estudiante siempre ha venido jugando al docente.

INSTRUMENTOS PARA REALIZAR ESTA EVALUACIÓN

El instrumento generalmente utilizado es un cuestionario en el cual se recogen las opiniones de los alumnos sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del profesor, se debe tomar en cuenta algunas precauciones en su aplicación:

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

NECESIDAD DE EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

1. En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del profesor. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.
2. Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional. Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución
3. Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de la institución.

4. Favorecer la formación integral de los niños y adolescentes.

En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se contará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

CARACTERIZACIÓN Y DEFINICIÓN DEL ÁMBITO Y COMPONENTES DE ANÁLISIS

La **docencia** es una de las funciones sustantivas de la institución ecuatoriana, que se concreta en los procesos de formación científico-técnica y humanística de profesionales que contribuyen efectivamente en la solución de los problemas locales, regionales, nacionales. En la evaluación del desempeño docente, la docencia es el ámbito de análisis y depende en gran medida de la capacidad profesional, de la capacidad pedagógica y de su práctica de valores. En otras palabras, se valora al profesor con buen desempeño, si “tiene conocimientos”, si los “sabe enseñar” y si es honorable.

a) Capacidad profesional. Se asume que el profesorado es profesional, es decir, que tiene una formación sujeta a licencia; un amplio margen de discrecionalidad en su acción; que ésta se resuelve desde supuestos teórico-científicos; que implica un constante esfuerzo de mejora y actualización; que está orientada a cubrir necesidades sociales básicas, fundamentalmente, la docencia

b) En Educación Básica. Con esta última afirmación señalamos que la actividad del profesor es dar clase, lo que parece obvio, pero que

debe recordarse. El profesor, sin duda, podrá investigar, gestionar la institución, buscar recursos y otras actividades, pero su existencia es posible porque hay alumnos a los que debe enseñar y, lo que es más importantes, que éstos deben aprender (Peña Calvo: 2003).

c) La capacidad pedagógica. Ser un docente de educación básica competente desde una concepción humanista de la educación significa no sólo ser un conocedor de la ciencia que explica (física, matemáticas), sino también de los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología y la pedagogía contemporáneas que lo capacite para diseñar un proceso de enseñanza-aprendizaje que potencie el desarrollo de la personalidad del estudiante. (González Maura: 2003). Existen aspectos importantes relacionados con la práctica pedagógica que atiendan a la dimensión ética y están vinculadas al currículo, tales como las estrategias de enseñanza-aprendizaje-evaluación, las cuales incluyen actividades, procedimientos, tareas, recursos y medios utilizados por el docente para promover aprendizajes significativos (Díaz Barriga: 1999).

d) La práctica de valores. No se trata de que el docente enseñe valores, se trata de que pueda crear una atmósfera moral en el aula, dentro de la cual se use a la ética en función de los conflictos, se estimule el pensamiento de los estudiantes para que ellos construyan juicios y razones. Todo lo que ocurra dentro de un salón de clase y vaya en contra de la vida, es antiético. Se requiere entonces un docente puntual, organizado, negociador, oyente, preparado cognitivamente, con sensibilidad social, capaz de discernir, canalizar las dificultades que surjan en el recinto universitario, atendiendo al bien colectivo, más que al personal.

MODELO DE EVALUACIÓN DEL DOCENTE

LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

La OCDE (1995) define la educación de calidad como aquella que “asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la

vida adulta” Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios.

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

ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo.

En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes a lograr;
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles;
- Ser fáciles de comprender y utilizar;
- Estar inspirados en ideales educativos;

- Estar basados en valores ecuatorianos y universales;
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana;
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema, pero ser alcanzables.

ESTÁNDARES DESARROLLADOS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y de gestión escolar que ayudarán a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE

Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional; Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

Actualmente, se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A

futuro, se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores - asesores y supervisores - auditores.

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

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director (director, rector, vicerrector, inspector general, subinspector y director de área) competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

ESTÁNDARES DE GESTIÓN ESCOLAR

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

OBJETIVOS DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Simultáneamente, permitirán a los tomadores de decisión obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo.

Complementariamente a lo anterior, también se pueden señalar algunos usos más específicos de los estándares de calidad educativa:

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que estos puedan exigir una educación de calidad;
- Proveer información a los actores del sistema educativo, para que estos puedan: determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, cómo debe ser una buena institución educativa; realizar procesos de autoevaluación; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento con base en los resultados de la evaluación y la autoevaluación;
- Proveer información a las autoridades educativas, para que estas puedan: diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo, e implementarlos; ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo con base en los resultados de la evaluación.

IMPORTANCIA DE LOS ESTÁNDARES EDUCATIVOS EN EL ECUADOR

Para empezar, existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares de aprendizaje – es decir, con descripciones explícitas de lo que los estudiantes deberían saber y saber hacer en cada nivel de su escolaridad– tiende a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Por ejemplo, la última versión del Informe McKinsey (Mourshed, Chijioke & Barber, 2010) sobre la calidad de los sistemas educativos confirma este punto. En este estudio se analizan veinte sistemas educativos de todo el mundo que se consideran muy buenos o que han logrado importantes mejoras en poco tiempo, y se concluye que

tener estándares educativos es una estrategia necesaria para el mejoramiento de un sistema educativo, sin importar cuál sea su nivel actual de calidad. Por su parte, los estudios de PISA (2010) establecen que los sistemas educativos a nivel mundial cuyos estudiantes tienen alto rendimiento se caracterizan, entre otras cosas, por tener estándares públicos que establecen lo que deben aprender los estudiantes.

Hasta ahora, nuestro país no ha tenido definiciones explícitas y accesibles a la comunidad educativa acerca qué es una educación de calidad y cómo avanzar hacia ella. Tampoco hemos tenido una descripción explícita de qué deberían saber y saber hacer los estudiantes en los distintos niveles del sistema educativo.

Finalmente, nunca hemos tenido acuerdos nacionales sobre qué desempeños se deberían esperar de los profesionales de la educación ni cómo deberían funcionar óptimamente las instituciones educativas.

Una consecuencia de la falta de estándares de calidad educativa es, por ejemplo, la inexistencia de un perfil de salida mínimo común para la formación inicial de los docentes que las universidades y los institutos pedagógicos pudieran tomar como base para preparar sus currículos.

Otra consecuencia es la falta de claridad acerca de cuáles son los aprendizajes básicos comunes que deberían conseguir todos los estudiantes. Para concluir este punto, cuando tengamos estándares tendremos descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente para el mejoramiento del sistema educativo.

Algunas personas están preocupadas por el uso de la palabra “estándar” en un contexto educativo, porque temen que esto implique que se está apuntando hacia la “estandarización” u homogenización del

sistema educativo. Sin embargo, esto no es lo que estamos proponiendo. Los estándares *educativos* -- que, como ya se dijo, siempre se refieren a logros básicos comunes -- no se crearán para desarrollar un proceso de estandarización del servicio educativo, sino exclusivamente para mejorar la calidad de la educación.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTÁNDARES EDUCATIVOS

Para lograr que los estándares sean más fáciles de comprender y utilizar, se proponen tres modelos de organización: de aprendizaje, de desempeño profesional y de gestión escolar.

Dentro de cada modelo, los estándares se organizan en categorías que van de lo general a lo particular. Cada categoría general se desagrega en categorías más particulares y estas a su vez en otras categorías de incluso mayor especificidad. Los nombres de las diferentes categorías de cada tipo de estándar pueden variar, según su naturaleza:

- Los estándares de aprendizaje requieren de una estructura y una nomenclatura muy específicas que estén claramente correlacionadas con la estructura y la nomenclatura de los currículos nacionales.
- En el modelo de desempeño profesional, como se puede observar en el gráfico a continuación, la categoría más general se denomina dimensión. Esta se descompone en estándares generales, que a su vez se dividen en estándares específicos
- En el modelo de estándares para la gestión escolar se agrega un nivel adicional de complejidad, con lo que se tienen cuatro niveles de desagregación en lugar de tres. En este modelo, la categoría más general se llama proceso. Los procesos se dividen en

dimensiones, y éstos en estándares generales. Finalmente, los estándares generales se descomponen en estándares específicos.

CONSTRUCCIÓN DE LOS ESTÁNDARES EDUCATIVOS EN EL ECUADOR

La construcción de la propuesta de estándares educativos en el Ecuador comprende las siguientes etapas:

- Sistematización de la experiencia nacional e internacional relacionada a estándares de calidad educativa;
- Formulación de las propuestas iniciales de estándares de calidad educativa, así como los tres modelos actualmente existentes;
- Visita a instituciones educativas de diferentes tipos (fiscales, fiscomisionales, municipales y particulares) para contextualizar las propuestas de estándares a la realidad ecuatoriana;
- Organización de talleres técnicos con diversos actores nacionales para la construcción de los estándares;
- Organización de talleres técnicos con expertos internacionales de Argentina, Bélgica, Canadá, Chile, España y Uruguay que conocen la realidad educativa de los países latinoamericanos;
- Consulta a actores del sistema educativo (supervisores, directores, rectores, docentes de aula, padres de familia y estudiantes) provenientes de todo el país;
- Consulta a académicos, técnicos y especialistas del área educativa;
- Consulta a la sociedad civil;
- Incorporación de sugerencias recibidas para crear los documentos finales;
- Presentación y socialización de los estándares educativos.

Es importante recalcar que cada modelo de estándares de calidad educativa que estamos desarrollando se encuentra en un diferente nivel de avance.

LOS MEJORES DOCENTES

Al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera *insumos* (preparación del docente) y *procesos* (prácticas docentes) que llevan a los *resultados* (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles) (Goe, 2007; Wenglinsky, 2000). Adicionalmente, los estudios de Wenglinsky (2002) señalan que las prácticas docentes tienen un mayor impacto (casi el doble) sobre el aprendizaje que la preparación del profesor.

A continuación se detallan la preparación y las prácticas que se relacionan con los resultados -- el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, es importante señalar que aunque las prácticas descritas en los puntos a continuación tienen relación con el aprendizaje de los estudiantes, solamente es de manera general. Las prácticas docentes que funcionan mejor para fomentar el aprendizaje de los educandos dependen de algunas variables; por ejemplo, la asignatura, la edad de los estudiantes y contexto de la localidad (Goe, 2007; OECD, 2009).

En el caso del Ecuador, además de las prácticas que la investigación señala como efectivas, existen desempeños docentes que se identifican como muy importantes dados los objetivos del país que se señalan en la Constitución y la Ley de Educación, y además, que los docentes, directivos, padres y madres de familia y estudiantes ecuatorianos han señalado como elementos importantes a considerar.

Preparación

- Conocer el área de saber que enseña
- Saber cómo enseñar la asignatura
- Saber cómo enseñar en general y cómo aprenden las personas

Prácticas relacionadas a los estudiantes

- Diseñar clases efectivas que se organizan en unidades coherentes aprendizaje alineadas a los objetivos de la institución y al sistema educativo nacional que permiten la enseñanza pertinente a la localidad y a cada estudiante
- Planificar para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje
- Seleccionar y utilizar recursos, equipos y materiales de manera apropiada
- Establecer y comunicar objetivos de aprendizaje
- Monitorear el progreso y logro de los estudiantes (evaluación y retroalimentación)
- Celebrar el progreso y logro de los estudiantes
- Asegurar adecuadas experiencias de aprendizaje
- Asegurar que los estudiantes aprendan de manera activa e interactiva
- Utilizar representaciones no - lingüísticas
- Asegurar instrucción individualizada, diferenciada
- Hacer un énfasis en altas destrezas de pensamiento, es decir, asegurar que el aprendizaje sea un reto intelectual
- Permitir a los estudiantes procesar la información en maneras que tengan significado personal y les permita participar de manera activa en la construcción de aprendizaje

- Identificar preconcepciones equivocadas que los estudiantes tienen y obligarlos a explorar ideas contradictorias a las suyas hasta crear nuevas concepciones más acertadas
- Conectar el conocimiento previo con el aprendizaje nuevo
- Organizar trabajo cooperativo en el cual los estudiantes se vean obligados a discutir y cuestionar concepciones
- Presentar la información nueva en pequeños bloques estructurados y regulares su instrucción acorde a las necesidades de los estudiantes
- Pedir elaboración de la información, descripciones, explicaciones, discusiones y predicciones a los estudiantes
- Pedir que los estudiantes escriban sus conclusiones, o las representen de manera gráfica, tridimensional o audiovisual
- Asegurar que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje
- Guiar el desarrollo de hábitos de estudio que favorecen una mejor comprensión (por ejemplo, análisis de diferencias y similitudes, experimentos o trabajos de campo, toma de notas e identificación de los propios errores)
- Asegurar que los estudiantes generen y pongan a prueba hipótesis
- Motivar e involucrar a los estudiantes
- Establecer, utilizar y mantener reglas y procedimientos de clase que aseguren un ambiente propicio para el aprendizaje (por ejemplo, que la libertad de equivocarse)
- Establecer y mantener buenas relaciones con los estudiantes (por ejemplo, considerar los intereses de los estudiantes y personalizar las actividades de aprendizaje)
- Mantener y comunicar altas expectativas para todos los estudiantes

MODELO DE ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

El modelo de estándares de desempeño profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes:

- a) desarrollo curricular,
- b) desarrollo profesional,
- c) gestión del aprendizaje, y
- d) compromiso ético, como se detalla a continuación:

ESTÁNDARES E INDICADORES

1. DESARROLLO CURRICULAR

- 1.1 El docente conoce, comprende y tiene dominio del área que enseña.
- 1.2 El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje
- 1.3 El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.

2. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE

- 2.1. El docente planifica para el proceso enseñanza – aprendizaje.
- 2.2. El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.
- 2.3. El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- 2.4. El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los de aprendizaje de los estudiantes.

3. DESARROLLO PROFESIONAL

- 3.1. El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- 3.2. El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.
- 3.3. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

4. COMPROMISO ÉTICO

- 4.1. El docente tiene altas expectativas respecto del aprendizaje de todos los estudiantes.
- 4.2. El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen vivir.
- 4.3. El docente enseña con valores ejercicio permanente de los derechos humanos.

DESARROLLO CURRICULAR

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar:

Dominar el área del saber que enseña.

- 1) Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y
- 2) Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.
- 3) Para cada una de estas descripciones generales se detallan indicadores, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

CUADRO# 1

ESTÁNDAR	INDICADORES
1.1. El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.	1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña. 1.1.2 Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras. 1.1.3. Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.
1.2. El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.	1.2.1. Implementa metodologías de Enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte. 1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza. 1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula. 1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada
1.3. El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.	1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula. 1.3.2. Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los

	<p>estudiantes.</p> <p>1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.</p>
--	--

GESTIÓN DEL APRENDIZAJE

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza:

- 1) Planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje.
- 2) Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.
- 3) Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y
- 4) Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Para cada una de estas descripciones generales se detallan indicadores, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

CUADRO # 2

ESTÁNDAR	INDICADORES
2.1. El docente planifica para el proceso de enseñanza	<p>2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.</p> <p>2.1.2. Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje definidos.</p>

<p>aprendizaje.</p>	<p>2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.</p> <p>2.1.5. Ajusta la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes.</p> <p>2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.</p>
<p>2.2. El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.</p>	<p>2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.</p> <p>2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.</p> <p>2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.</p> <p>2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.</p> <p>2.2.5. Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.</p> <p>2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.</p>
	<p>2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le</p>

<p>2.3. El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.</p>	<p>permiten ofrecer a los estudiantes múltiples aminos de aprendizaje colaborativo e Individual.</p> <p>2.3.2. Presenta conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes.</p> <p>2.3.3. Respeta el ritmo de aprendizaje de cada estudiante.</p> <p>2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.</p> <p>2.3.5. Emplea materiales y recursos coherentes con los objetivos de la planificación y los desempeños esperados.</p> <p>2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.</p> <p>2.3.7. Usa las ideas de los alumnos e indaga sobre sus 17 comentarios.</p>
<p>2.4. El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de</p>	<p>2.4.1. Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante.</p> <p>2.4.2. Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.</p> <p>2.4.3. Evalúa los objetivos de aprendizaje que declara enseñar.</p>

aprendizaje de los estudiantes.	<p>2.4.4. Evalúa permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda la clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias.</p> <p>2.4.5. Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.</p> <p>2.4.6. Informa oportunamente a sus estudiantes respecto de sus logros y sobre aquello que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.</p> <p>2.4.7. Informa a los padres de familia y/o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos y/o representados.</p> <p>2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo</p>
--	--

DESARROLLO PROFESIONAL

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

- 1) Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- 2) Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y
- 3) Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes. Para cada una de estas descripciones generales se detallan INDICADORES, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

CUADRO #3

ESTÁNDAR	INDICADORES
3.1. El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del Saber	<p>3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.</p> <p>3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.</p> <p>3.1.3. Se actualiza en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y la de sus estudiantes.</p> <p>3.1.4. Aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa.</p>
3.2. El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa	<p>3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.</p> <p>3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.</p> <p>3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.</p> <p>3.2.4. Genera nuevas formas de aprendizaje con sus colegas y sus estudiantes.</p>

	<p>3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.</p> <p>3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.</p> <p>3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales</p>
<p>3.3. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.</p>	<p>3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.</p> <p>3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.</p> <p>3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.</p> <p>3.3.5. Adapta su enseñanza a nuevos descubrimientos, ideas y teorías.</p> <p>3.3.6. Demuestra tener un sentido de autovaloración de su labor como docente y agente de cambio.</p>

COMPROMISO ÉTICO

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

- 1) Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.
- 2) Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir,
- 3) Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.
- 4) Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana.

Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

CUADRO # 4

ESTÁNDAR	INDICADORES
4.1. El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.	4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza - aprendizaje. 4.1.2. Comunica a sus estudiantes altas expectativas sobre su aprendizaje, basadas en información real sobre sus capacidades y potencialidades. 4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial,

	diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.
4.2. El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.	<p>4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.</p> <p>4.2.2. Fomenta en sus alumnos la capacidad de analizar, representar y organizar acciones de manera colectiva, respetando las individualidades.</p> <p>4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.</p> <p>4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.</p>
4.3. El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.	<p>4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.</p> <p>4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.</p> <p>4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.</p> <p>4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.</p> <p>4.3.5. Fomenta el respeto y valoración de</p>

	<p>otras manifestaciones culturales y multilingües.</p> <p>4.3.6. Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes.</p> <p>4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.</p> <p>4.3.8. Aplica metodologías para interiorizar valores en sus estudiantes.</p>
<p>4.4. El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.</p>	<p>4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.</p> <p>4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.</p> <p>4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.</p>

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTES FISCALES EN SERVICIO

La evaluación del desempeño docente es uno de los componentes más importantes del Sistema Nacional de Evaluación, sus resultados permitirán establecer una línea base respecto a la situación de la formación de los docentes en servicio, y conocer cuáles son las falencias que éstos demuestran respecto a las habilidades propias de la asignaturas que enseñan, así como en relación a sus destrezas pedagógicas y didácticas.

OBJETO DE LA EVALUACIÓN

Las competencias pedagógicas, didácticas, investigativas, comunicativas y motivacionales de los docentes. La gestión en el aula, en la institución y su relación con la comunidad.

OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN DEL DOCENTE

Establecer la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones de educación pública, para determinar las estrategias necesarias que permitan mejorar la formación inicial docente, los procesos de desarrollo profesional, y en consecuencia el desarrollo de habilidades pedagógicas, didácticas y el dominio de los conceptos científicos de las áreas de especialización de los docentes en servicio.

1. Identificar los niveles de desempeño del docente en los ámbitos personal, sociocultural, pedagógico, didáctico, científico y de gestión, para orientar las políticas de desarrollo profesional.
2. Identificar experiencias pedagógicas relevantes (buenas prácticas) posibles de ser replicadas en situaciones y contextos similares.
3. Identificar a los docentes que demuestren altos niveles de desempeño, para reconocer su trabajo a través de la entrega de diferentes clases de estímulos.
4. Implementar un proceso de rendición de cuentas a la sociedad sobre la calidad de la educación que brinda el Sistema Educativo Nacional.

CARACTERÍSTICA DE LA EVALUACIÓN

- Formativa: está orientada a mejorar la labor técnico-pedagógica.

- Explícita: los criterios para la evaluación serán de conocimiento público.
- Universal: Dirigida a todos los directivos y docentes del Sistema Nacional de Educación.
- Obligatoria: se evaluará a todos los docentes de las instituciones educativas públicas.

FASES DE LA EVALUACIÓN

La evaluación para efectos de calificación se realizará de forma interna y externa. Los resultados finales responden a la suma de las dos evaluaciones.

CUADRO # 5

EVALUACIÓN INTERNA 50%	EVALUACIÓN EXTERNA 50%
AUTOEVALUACIÓN 5%	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS 30%
COEVALUACIÓN 5%	
EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS 20%	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS PEDAGÓGICOS 10%
EVALUACIÓN DE PADRES 8%	PRUEBA DE HABILIDADES DIDÁCTICAS 10%
EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES 12%	

EVALUACIÓN INTERNA

Consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizajes de los estudiantes, para lo cual se aplicarán los siguientes instrumentos:

- **Auto evaluación:** esta forma de evaluación permite al docente el auto análisis, autocrítica y potencia su auto- regulación y desarrollo.
- **Coevaluacion:** permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo nivel o área.
- **Evaluación por parte del director y/o rector:** permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo de aula y la aplicación de un cuestionario. La observación esta bajo la responsabilidad de la máxima autoridad educativa o su delegado, que puede ser el vicerrector o subdirector, el primer vocal del Consejo Directivo o Consejo Técnico en el caso de las escuelas unidocentes el profesor/a será evaluado por el supervisor de la zona.
- **Evaluación por parte de los estudiantes:** Permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente-estudiante. Consiste en la aplicación de un cuestionario al estudiante con respecto al desempeño del docente que le dicta clase.
- **La evaluación por parte del padre, madre y/o representante:** Permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del padre de familia respeto a las relaciones del docente con los estudiantes. Consiste en la aplicación de un cuestionario que el padre/madre o representante debe llenar para evaluar el desempeño del docente que le dicta clases a su hijo/hija.

- **El aplicador.-** es un estudiante universitario preferiblemente de los últimos años de cualquier carrera, excepto de ciencias de la educación, o estudiantes que tengan nombramiento docente o dicten clases en escuelas o colegios fiscales, quienes deben firmar un documento de confidencialidad, que garantiza que no divulgarán, fotocopiarán ni entregarán a cualquier persona los instrumentos de evaluación a él confiados.

EVALUACIÓN EXTERNA

Consiste en la aplicación de pruebas de conocimientos específicos, pedagogía y didáctica. Las pruebas de conocimientos específicos para los maestros incluirán los siguientes bloques:

- **EDUCACIÓN INICIAL:** Psicología Evolutiva, Puericultura, Psicomotricidad, Expresión corporal, Primeros auxilios, Literatura Infantil, Cultura estética.
- **EDUCACIÓN BÁSICA (de segundo a 7mo años):** Lenguaje y Comunicación, Matemática, Estudios Sociales, Ciencias Naturales.
- **EDUCACIÓN BÁSICA DE OCTAVO A DÉCIMO AÑOS Y BACHILLERATO:** los bloques básicos de la asignatura de especialización del docente, por ejemplo para los docentes de matemática las pruebas contendrán los siguientes bloques: estadística, geometría, álgebra, trigonometría, teoría de conjuntos y probabilidades.

RESULTADOS DE EVALUACIÓN

Los resultados de la evaluación externa dependerán de las calificaciones obtenidas en las pruebas, cada una de las cuales tiene un peso determinado en él la evaluación total sin embargo ningún docente

podrá tener una calificación final satisfactoria si en cualquiera de las pruebas obtiene una nota inferior al 60% de su valor total. Los resultados de la evaluación se ubicarán en cuatro niveles de desempeño.

NIVELES DE DESEMPEÑO DOCENTE

CUADRO # 6

NIVELES	RANGOS	RESULTADOS
EXCELENTE	EVALUACIÓN FINAL MAYOR A 90%	ACCEDERÁN A BECAS O PASANTÍAS, SERÁN MAESTROS EN PROGRAMAS DE SUPERACIÓN Y RECIBIRÁN UN ESTÍMULO ECONÓMICO ANUAL DE 1200 DÓLARES HASTA NUEVA EVALUACIÓN DESPUÉS DE 4 AÑOS
MUY BUENO	EVALUACIÓN FINAL De 81% A 90%	ACCEDERÁN A BECAS O PASANTÍAS, SERÁN MAESTROS TUTORES Y EVALUADORES, RECIBIRÁN UN ESTÍMULO ECONÓMICO ANUAL DE 900 DÓLARES HASTA NUEVA EVALUACIÓN DESPUÉS DE 4 AÑOS
BUENO	EVALUACIÓN FINAL De 61% A 80%	RECIBIRÁN ACOMPAÑAMIENTO OCASIONAL Y SE SOMETERÁN A EVALUACIÓN CADA 2 AÑOS
INSATISFACTORIO	EVALUACIÓN FINAL IGUAL O MENOR A 60%	TENDRÁN DOS OPORTUNIDADES ADICIONALES DE SOMETERSE A LAS PRUEBAS CORRESPONDIENTES, DESPUÉS DE UN PROGRAMA DE 1 AÑO DE CAPACITACIÓN

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El trabajo de investigación también está fundamentado de manera legal con la nueva Constitución Política del estado y Ley de Educación Intercultural. El Ministerio de Educación tiene entre sus objetivos centrales el incremento progresivo de la calidad en todo el sistema educativo; para ello emprende diversas acciones estratégicas derivadas de las directrices de la Constitución de la República y del Plan Decenal de la Educación.

Que el Artículo 26 de la Constitución del Ecuador establece que 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.

Que el Art 344 de la Constitución de la República del Ecuador determina que “El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema”

Que el Art. 346 de la Constitución del Ecuador determina que existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

Que el art. 349 de la Constitución de la República estipula que “El Estado garantiza al personal docente, en todos los niveles y estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y meritos académicos.

La Ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación de desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerá políticas de promoción, movilidad y alternativas docentes”

El Plan Decenal del Ministerio de Educación

Que en el Plan Decenal de Educación 2006-2015 en la sexta política, establece el “Mejoramiento de la calidad y equidad de la

educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector”

Que es necesario efectuar la evaluación del sistema educativo nacional sobre la base de los resultados obtenidos, capacitar los recursos humanos del sector, mejorar la infraestructura y optimizar el uso de los recursos pedagógicos; para la ejecución e implementación de las evaluaciones desde la fecha de inicio se ha determinado acuerdos ministeriales N° 0025 del 26 de enero de 2009, N° 0051 del 11 de febrero de 2009, N° 0174 del 9 de mayo de 2009 y N° 0250 del 01 de Julio de 2009 y el decreto ejecutivo N° 1740 de 25 de mayo de 2009.

En el ejercicio de sus facultades que le confiere el artículo N°155 numeral 1 de la constitución de la República el Ecuador, en armonía con los artículos 24 de la Ley Orgánica de Educación, 29, Literal f) de su Reglamento General de Aplicación; y 17 del Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva.

ACUERDA

Art 1.- **Ámbito.**- el presente reglamenta el proceso de implementación del Sistema de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, el cual permitirá disponer la información necesaria para determinar las acciones que garanticen el mejoramiento de la calidad de la educación

Art.2.- **Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas**

I. Objetivos

Los objetivos del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de cuentas son:

- a) Determinar la calidad de la gestión del Ministerio de Educación en su instancia central y en su instancia desconcentrado, así como la institución educativa.

- b) Determinar la calidad de desempeño docente y directivo en todos los niveles y modalidades del Sistema Nacional de Educación.
- c) Determinar la calidad del desempeño del estudiante en todos los niveles y modalidad del Sistema Nacional de Educación

II. Fines

- a) Contribuir en el diagnóstico de las necesidades del Sistema de Educación Nacional de Educación
- b) Producir insumos para el diseño de políticas de mejoramiento de calidad educativa
- c) Permitir la verificación del cumplimiento de las metas de corto, mediano y largo plazo.
- d) Fomentar una cultura de evaluación y rendición de cuentas.

Art.3.- Evaluación del desempeño de los actores del Sistema Nacional de Educación con parte de la implementación del Sistema de Evaluación Rendición Social de Cuentas en el año Lectivo 2010 – 2011.

CAPÍTULO XI DEL INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN

Art.50- La Evaluación Educativa.- La competencia sobre la evaluación del Sistema Educativo Nacional, le corresponde al Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad autónoma con independencia técnica y administrativa cuyo funcionamiento será normado a través de su propio reglamento.

Art.51- Componentes del Sistema Nacional de Evaluación.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Educativo Nacional y procurará mejorar los indicadores de la calidad de la educación, a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: desempeño del rendimiento académico de los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes. En la gestión escolar,

desempeño institucional, la aplicación del currículo, entre otros, bajo los estándares definidos por la Autoridad Educativa Nacional. Los parámetros procedimientos de la evaluación constarán en su respectivo reglamento.

Art.52 - Organización del Instituto.- El Instituto estará constituido por la Junta Directiva, Dirección Ejecutiva, Subdirección y Consejo Consultivo, y contará además con la estructura técnica, académica y operativa que le permita cumplir efectivamente su objetivo. La Junta Directiva determinará los reglamentos y demás normativas que estimare pertinente para su correcto funcionamiento.

Art.53- Funciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

Desarrollar modelos de evaluación acordes al contexto nacional, regional y local y a los componentes a evaluar.

- a. Revisar y proponer parámetros técnicos para la aplicación del Sistema Nacional de Evaluación.
- b. Revisar y proponer criterios, conceptos, clasificación, nomenclaturas y códigos que deberán utilizarse para la evaluación.
- c. Apoyar, a solicitud de las autoridades educativas, la evaluación de programas y proyectos prioritarios en el ámbito educativo.
- d. Realizar las evaluaciones de proceso, resultado e impacto de cada uno de los componentes del sistema educativo.
- e. Procesar y analizar la información que se obtenga de los procesos evaluativos, respetando el principio de equidad.
- f. Desarrollar y mantener en operación un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos relacionados con las evaluaciones que se lleven a cabo.
- g. Publicar y entregar resultados de las evaluaciones realizadas que sirvan como insumos para el diseño de políticas de focalización de recursos, programas y acciones de innovación curricular y

- pedagógica, capacitación, gestión y otras que coadyuven al logro de metas de calidad de corto, mediano y largo plazo
- h. Implementar el Sistema Nacional de Evaluación en el marco de las políticas educativas definidas por la autoridad educativa nacional;
 - i. Entregar a las autoridades competentes los resultados de las evaluaciones de los docentes y directivos para establecer políticas de su desarrollo profesional y establecer los estímulos y las sanciones según corresponda.
 - j. Impulsar y promover una cultura de evaluación.
 - k. Participar en los proyectos internacionales que contribuyan al propósito de la evaluación.
 - l. Ejercer las demás funciones que se establecen en la presente ley y los correspondientes reglamentos.

LA REFORMA CURRICULAR VIGENTE Y SU EVALUACIÓN

En el año de 1996 se oficializó la aplicación de un nuevo diseño curricular llamado “Reforma Curricular de la Educación Básica”, fundamentada en el desarrollo de destrezas y el tratamiento de ejes transversales con objetivo de mejorar la educación y optimizar la capacidad instalada en el sistema educativo.

En nuestro país la conveniencia de evaluar un sistema educativo en todos sus ámbitos y modalidades es hoy una necesidad y una exigencia, la misma que se encuentra explicitada Decreto Ejecutivo N°. 1724 6 de mayo de 2009, publicado en el Registro Oficial 595 de 21 de mayo de 2009, se establecieron reformas.

En la ley de ordenación General del sistema educativo de 1990 en su artículo 62, apartado 1 señala que “la evaluación del sistema educativo se orientará a la permanente adecuación del mismo, a las demandas

sociales, a las necesidades educativas y se aplicará a los alumnos, profesorado, los centros, los procesos educativos y sobre la propia administración”.

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY DE CARRERA Y ESCALAFÓN

El reglamento específico tomado de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Título I de los Principios Generales, Art.2 literal r. Evaluación.- se establece la evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo.

Que mediante decreto ejecutivo de 6 de mayo de 2009, se establecen reformas artículos 77 y 92 de Reglamento General a la Ley de Carrera y Escalafón del Magisterio Nacional.

Que el artículo del indicado decreto dispone “A continuación del numeral 5 del Reglamento General a la Ley de Carrera y Escalafón del Magisterio Nacional agréguese el siguiente: “6 Certificado de haber rendido las pruebas de evaluación docente obligatoria, convocadas por el Magisterio de Educación. La no asistencia de los docentes a la evaluación obligatoria sin causa justificada se tomara como no aprobación. Se considerará como justificativo únicamente las causas de fuerzas mayor o caso fortuito que establece la ley”

PREGUNTARSE A CONTESTARSE

En la presente investigación trabajaremos a partir de las siguientes preguntas:

¿De qué manera influye la evaluación en el desempeño docente el Mejoramiento Institucional y en la Calidad Educativa del Centro de Educación Básica “Nuevos Horizontes” Nivel Primario?

¿Qué importancia tienen los planes de mejoras de desempeño docente para el desarrollo institucional?

¿Con la evaluación se podrá definir las dificultades del centro educativo que inciden en su mejoramiento?

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

VARIABLE INDEPENDIENTE.- Evaluación del desempeño docente

Por ser un proceso generador de cultura evaluativa que implica ofrecer visiones y análisis no simplificadores de las realidades educativas, interpretar la información desde los puntos de vista de los agentes implicados, establecer diálogo en profundidad entre las partes, ejercer una acción crítica, buscar el consenso, diseñar alternativas de acción, tomar decisiones y establecer compromisos.

VARIABLE DEPENDIENTE.- Plan de mejoras.

PLAN DE MEJORAS

Un plan de mejoramiento es un conjunto de medidas establecidas por los directivos y su equipo de gestión, en un período determinado. Para que los esfuerzos de las personas involucradas en la elaboración y ejecución de un plan de mejoramiento sean fructíferos y lleven a los resultados esperados es factible que todos sepan a dónde se quiere

llegar. Se formula para ayudar a solucionar las falencias derivadas de un proceso evaluación de desempeño docente institucional.

DEFINICIONES CONCEPTUALES

Las variables que resaltan el trabajo en estudio son indudablemente de mucha importancia para todos quienes están en la loable tarea de educar. Por tal motivo a continuación se dará a conocer los términos básicos que dará soporte a lo que se ha venido planteando anteriormente en relación a la evaluación del desempeño docente con fines de mejoramiento.

Evaluación: Consiste en el mejoramiento de la calidad y su garantía para la sociedad, el Estado y los usuarios actuales y potenciales de la educación. A través de la evaluación se deberá tener en cuenta otros aspecto como la máxima eficiencia y la utilización de los recursos humanos, financieros, la infraestructura y equipos disponibles, la adecuación a las demandas de la población y del desarrollo integral y sustentable de la Nación; el desenvolvimiento de las capacidades científicas y tecnológicas etc.

Evaluación de la Calidad: Considera que se debe evaluar para mejorar la calidad, descubriendo fortalezas y debilidades, para tomar las decisiones necesarias. Debe emitirse un juicio de valor sobre la institución y sus programas fundamentados en bases sólidas con criterios y estándares conocidos y aceptados teniendo en cuenta la misión y los objetivos institucionales.

Desempeño.- Desempeñarse, significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.” – “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”. (Diccionario Ideológico de

la lengua Española, 1998). El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

Evaluación de desempeño.- Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral.

Mejoramiento.- actividad recurrente para aumentar la capacidad de cumplir los requisitos o estándares.

Calidad: El concepto de calidad es una construcción social, que varían según el interés de los grupos dentro y fuera de la institución educativa, que reflejan las características de la sociedad que se desea para hoy y se proyecta para el futuro. No es un concepto unívoco y fijo sino que debe ser construido a través de consensos y negociaciones entre los actores.

Educación de Calidad.- Es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.

Calidad institucional.- La calidad ocupa el primer lugar en el campo educativo y una mayor atención por parte de los actores políticos, sociales y económicos. En este sentido, se puede afirmar que de la misma manera que el ideal de la universalización de la escuela primaria de fines XIX fue la base sobre la que se construyeron los sistemas educativos de la región a lo largo del siglo XX, sobre el final de éste parecen estar dadas las condiciones para el surgimiento de un nuevo desafío, la de brindar una educación de calidad en condiciones de equidad.

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

Dimensiones.- Es el mayor grado de agregación del modelo de estándares de desempeño para los directivos de establecimientos educativos. Se refiere a aquellos aspectos o prácticas de gran importancia o magnitud en el desempeño de estos profesionales.

Estándar general.- Son elementos que dan cuenta exhaustiva de las dimensiones y buscan clarificar aquellas prácticas que hacen a un buen desempeño directivo.

Estándar específico.- Es un descriptor de la competencia que busca observar, constituye el grado más concreto de la dimensión y del estándar general. Ejemplo: Aplica los conocimientos experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto en el interior de la institución como fuera de ella.

Indicadores también son parte del tema en estudio ya que en la evaluación educativa en general ofrece al evaluador información válida, verificable y relativamente neutral, posibilitan establecer comparaciones en función de diversos criterios, permiten que los juicios de valor - valoraciones- se apoyen sobre datos bastante objetivos, facilitan el consenso entre la audiencia implicada.

Plan de mejoras.- Se formula para ayudar a corregir las falencias derivadas de un proceso de evaluación de desempeño docente institucional.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación está dentro de la modalidad de campo y bibliográfica-documental, debido a que el problema, los objetivos y los datos a recolectar tienen esa dimensión, se reconocerá el desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica “ Nuevos Horizontes” de la provincia Santa Elena; verificando los archivos de secretaria que guarden relación con el objeto de estudio, cuyos resultados se enfocarán según los criterios recogidos en el marco teórico del presente estudio; así como también pertenece a la modalidad proyecto factible por que se propone el diseño de un plan de mejoras académica para contribuir a la calidad educativa institucional.

La investigación de campo es una investigación aplicada para comprender y resolver alguna situación necesidad o problema en un contexto determinado. El investigador trabaja en el ambiente natural en que conviven las personas y las fuentes consultadas, de las que obtendrán los datos más relevantes hacer analizados, son individuos grupos y representaciones de las organizaciones científicas no experimentales dirigidas a descubrir relaciones e interacciones entre variables sociológicas psicológicas y educativas en estructura sociales reales y cotidianas.

Comprende además un proyecto factible porque a través de la evaluación se proporcionará una orientación en su plan de mejora que permitan solucionar en parte el desempeño del docente del establecimiento educativo.

Para ello comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo variable, para solucionar problema, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas tecnologías, métodos o procesos. Para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del proyecto de investigación se tendrá en cuenta la relación con los objetivos, lugar, naturaleza, alcance y factibilidad del mismo; en consecuencia el estudio corresponde a una investigación en primera instancia de tipo exploratorio, porque permitirá generalizar los problemas que presentan los elementos del objeto de estudio, desconocidos hasta antes del estudio.

Así como también tendrá carácter descriptivo, porque comprende una determinación de una situación o realidad, es decir, describe fenómenos de las ciencias sociales en el área de la educación.

Permitirá caracterizar comportamientos concretos como factores socioeconómicos, personales, académicos o institucionales que ejercen influencia en la evaluación del desempeño de los docentes de la

institución los resultados que se obtengan nos permitirán concienciar a sus actores sus mejoras, diseñando un plan con las posibles soluciones que se dará a las dificultades detectadas.

POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

El lugar donde se desarrollara el trabajo de evaluación es un establecimiento con una población de 12 docentes del nivel primario incluido el director, con un número de 256 estudiantes y 235 padres de familias del establecimiento educacional. Estos datos proporcionados están en el archivo maestro que reposa en el departamento de estadísticas de la Dirección Provincial de Santa Elena.

CUADRO # 7

TIPO DE POBLACIÓN	Nº POBLACIÓN
DIRECTOR	1
DOCENTE	11
PADRES DE FAMILIA	235
ESTUDIANTES	256
TOTAL	503

Fuente: Archivo maestro del magisterio ecuatoriano
Elaborado por: Lic. Sofía Guevara Castillo

MUESTRA:

Para un mejor desarrollo del trabajo se realizarán entrevistas al director, profesores. Así como también encuestas a padres de familia y por constituirse una población numerosa, de tal manera que para esta población se escogerá una muestra estratificada.

Por constituirse los padres de familia y estudiantes una población finita se tomará solo una muestra, tomando en cuenta a los docentes y directivo de la institución siendo un total de 154 integrantes.

Una vez obtenido el total de personas se procede a aplicar la fórmula para especificar una muestra exacta:

Donde:

n= Tamaño de la Muestra

N= Población.

E²= Error Admisible (0.07)²

-1 +1= Constante.

fm= Fracción Muestral.

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

$$n = \frac{503}{(0.07)^2 (503 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{503}{3.254}$$

$$n = 154$$

CUADRO # 8

POBLACIÓN	NÚMERO	MUESTRA
Director	1	1
Docentes	11	6
Padres de familia	235	11
Estudiantes	256	12
Total	503	30

Fuente: Archivo maestro del magisterio ecuatoriano

Elaboración: Lic. Sofía Guevara Castillo

Con relación a la población total se detalla también el porcentaje de los encuestados y no encuestados

CUADRO #9

VARIABLE	POBLACIÓN	%
Encuestados y entrevistados	154	31.03
No encuestados y entrevistados	349	68.97
TOTAL	503	100.00

Fuente: Archivo maestro de magisterio ecuatoriano

Elaboración: Lic. Sofía Guevara Castillo

GRÁFICO # 1



OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Integrar a los entes educativos en el proceso de evaluación de desempeño del docente mejoraría la calidad de la educación del establecimiento.

- Variable: Evaluación del desempeño docente (Cualitativa)
- Variable: Plan de Mejoras (Cuantitativa)

CUADRO # 10
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA E ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Evaluar la calidad del desempeño de los docentes que elaboran en el Centro de educación Básica "NUEVOS HORIZONTES", con el fin que sus resultados sirvan para implementar un plan de mejoras.	Evaluación del desempeño docente	Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral.	Desarrollo Curricular Gestión de Aprendizaje Desarrollo Profesional Compromiso Ético	Domina Comprende Implementa técnicas Planifica el proceso de aprendizaje Actúa de forma interactiva Participa en procesos formativos y colaborativos Compromiso con la formación de sus educandos	Totalmente En su mayor parte Parcialmente Nada No aplica	Observación Entrevista Encuesta

CUADRO # 11
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

OBJETIVO	VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
Diseñar de un plan de mejoras para alcanzar metas y cumplir con el mejoramiento continuo del docente	Diseño de un plan de mejoras	Plan de mejora se formula para ayudar a corregir las falencias derivadas de un proceso de evaluación de desempeño docente institucional que ayuden al mejoramiento continuo del docente	Línea de base	Implementar métodos de enseñanza.	Totalmente	Observación Encuesta Entrevista
			Propuesta de mejoras	Usa lenguaje adecuado	En su mayor parte.	
			Costos	Desarrollar su práctica docente	Parcialmente	
			Tiempo	Variedad de estrategias	Nada	
				Trabajar con el padre de familia	No aplica	

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para la recolección de datos se utilizará los instrumentos confiables que verifiquen con exactitud los problemas existentes. Para las técnicas de las entrevistas y encuestas, respuestas cerradas, de elección múltiple, dirigida al director, docentes y padres de familias de la institución. Se hará a través de cuestionarios cuyo objetivo es de recabar información para obtener resultados que ayuden a desarrollar la técnica de muestreo.

- **Técnicas**

La técnica en investigación es un instrumento que permite facilitar el procesamiento de la formación e indagación de los antecedentes, en el presente trabajo se utilizó técnicas de tipo documental y de campo.

- **Investigación de campo.**

Es una investigación amplia, que permite el estudio sistemático del problema estudiado en lugar del acontecimiento.

- **Encuesta**

Es un instrumento fundamental para hacer un diagnóstico de la realidad del problema para evaluarlo y obtener un promedio (ver anexo)

La encuesta Según Bernal C, 2006.

“Es una técnica de recolección de información más usada se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas”.

- **Entrevista**

Para Pacheco Gil Oswaldo Ab. Define a la entrevista como: “una conversación que tiene como propósito extraer información sobre un tema determinado”.

- **Instrumento**

Además como instrumento se utilizara en la evaluación del desempeño docente del establecimiento la siguiente matriz:

CUADRO# 12

**MATRIZ, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS POR INDICADORES, INFORMANTES, SEGÚN DIMENSIONES Y
VARIABLES DE ANÁLISIS**

DIMENSIÓN; DESARROLLO CURRICULAR

ESTÁNDAR	INDICADOR	INFORMANTE	TÉCNICA	ÍTEMS
1.1. El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.	1.1.1 Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	Director Docente	Entrevista	¿Selecciona los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognoscitivo y socio afectivo de los estudiantes?
1.2 El docente conoce , comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje,	1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	Estudiante Docente	Encuesta Entrevista	¿Utiliza el lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan la asignatura?
	1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	Director	Encuesta	¿Prepara la clase en función de las necesidades de los estudiantes?

1.3 El docente conoce y comprende y implementa y gestiona el currículo nacional	1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	Docente Padre de Familia	Entrevista Encuesta	¿Utiliza estrategias didácticas de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes?
	1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	Docente	Entrevista	¿Planifica sus clases en el marco del currículo nacional?
	1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	Director	Entrevista	¿Conoce contenidos curriculares en el área de estudio y la imparte en el aula?

CUADRO # 13

**MATRIZ DATOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS POR INDICADOR, INFORMANTES SEGÚN LAS DIMENSIONES
EN ANÁLISIS**

DIMENSIÓN: GESTIÓN DE APRENDIZAJE

ESTÁNDAR	INDICADOR	INFORMANTE	TÉCNICA	ÍTEMS
2.1. El docente planifica para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	Director docente	Entrevista	¿Maneja la planificación pedagógica acorde a los aprendizajes pertinentes al año básico en que se desempeña?
	2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	Estudiante	Encuesta	¿Utiliza los recursos didácticos apropiados para cada asignatura?
	2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	Director	Entrevista	¿Maneja adecuadamente la tecnología de comunicación e información en el desarrollo de sus clases?
	2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y	Docente	Entrevista	¿Planifica su clase según el horario establecido con el fin de propiciar el aprendizaje significativo en el aula?

<p>2.2. El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.</p>	<p>2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.</p>	<p>Docente</p>	<p>Entrevista</p>	<p>¿Da a conocer al inicio de la clase los objetivos y explica los criterios de evaluación de la asignatura?</p>
	<p>2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.</p>	<p>Estudiante</p>	<p>Encuesta</p>	<p>¿Propicia una relación armónica y da espacio a preguntas e inquietudes de los estudiantes?</p>
	<p>2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.</p>	<p>Estudiante</p>	<p>Encuesta</p>	<p>¿Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral?</p>
	<p>2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.</p>	<p>Director</p>	<p>Entrevista</p>	<p>¿Reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes?</p>
	<p>2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.</p>	<p>Docente</p>	<p>Entrevista</p>	<p>¿Crea un ambiente de trabajo agradable y estimulante en el aula?</p>
	<p>2.3. El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.</p>	<p>2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.</p>	<p>Estudiantes</p>	<p>Encuesta</p>

	<p>2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.</p> <p>2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.</p>	<p>Estudiante</p> <p>Director Docente</p>	<p>Entrevista</p> <p>Entrevista</p>	<p>¿Aplica los procesos de activación previa y los relaciona con el tema a trabajar en la clase?</p> <p>¿Ejecuta procesos permanentes de evaluación para que se cumplan con los aprendizajes y avances de los estudiantes?</p>
<p>2.4. Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.</p> <p>2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado</p> <p>2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.</p>	<p>Docente</p> <p>Docente</p> <p>Docente</p>	<p>Entrevista</p> <p>Entrevista</p> <p>Entrevista</p>	<p>¿Motiva a que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromisos para mejorar?</p> <p>¿Se comunica a los padres de familia y/o apoderados sobre el rendimiento de sus hijo /a y o representado?</p> <p>¿Se reajusto la planificación de las clases en base al desarrollo del estudiante?</p>

CUADRO # 14

MATRIZ DATOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS POR INDICADOR, INFORMANTES SEGÚN LAS DIMENSIONES EN ANÁLISIS

DIMENSIÓN: DESARROLLO PROFESIONAL

ESTÁNDAR	INDICADOR	INFORMANTE	TÉCNICA	ÍTEMS
3.1. El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.	<p>3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.</p> <p>3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.</p>	<p>Director docente</p> <p>Director</p>	<p>Entrevista entrevista</p> <p>Entrevista entrevista</p>	<p>¿Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externa?</p> <p>¿Adapta con facilidad procedimientos, planes y objetivos según los requerimientos de educación tanto al interior como fuera de ella?</p>
	3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	Director	Entrevista	¿Mantiene un espíritu de trabajo de equipo y promueve esfuerzo orientados al logro de objetivos comunes?

3.2. El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.	3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	Docente	Entrevista	¿Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional?
	3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	Docente Padres de familia	Entrevista	Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia y estudiantes
	3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	Director	Entrevista	¿Facilita la información necesaria para mejorar el trabajo compartidos entre sus colegas?
	3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	Estudiante	Entrevista	¿Crea en el aula un ambiente propicio para el desarrollo del aprendizaje?
	3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de	Director Padre de	Entrevista	¿Permite una integración espontánea acorde a las

	alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	familia		necesidades educativas especiales de cada estudiante?
3.3. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.	3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	Director	Entrevista	¿Aplica diferentes estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes?
	3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	Director Docente	Entrevista	¿Retroalimenta y comparte experiencia adquirida por otros profesionales de la educación para llevarle a la práctica?
	3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	Director	Entrevista	¿Incorpora temas actualizados en el proceso de enseñanza dentro del aula?
	3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	Director Docente	Entrevista	¿Realiza adaptaciones curriculares en la planificación?

CUADRO # 15

**MATRIZ DATOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS POR INDICADOR, INFORMANTES SEGÚN LAS DIMENSIONES
EN ANÁLISIS**

DIMENSIÓN: COMPROMISO ÉTICO

ESTÁNDAR	INDICADOR	INFORMANTE	TÉCNICA	ÍTEMS
4.1. El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.	4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	Directivo	Entrevista	¿Promueve que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromiso para mejorar?
	4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	Docente estudiante	Entrevista Encuesta	¿Trasmite confianza y seguridad a los estudiantes en sus logros y avances significativos?
4.2. El docente se compromete con la	4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	Directivo	Entrevista	¿Incorpora actividades, estrategias didácticas que contengan valores y práctica democrática?
	4.2.2. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en	Padres de familia	Encuesta	¿Se preocupa por la inasistencia de los estudiantes

<p>formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.</p>	<p>situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.</p> <p>4.2.3. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.</p>	<p>Director Docente</p>	<p>Entrevista entrevista</p>	<p>y llama a los padres de familia o representante?</p> <p>¿Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes?</p>
<p>4.3. El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.</p>	<p>4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.</p> <p>4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.</p> <p>4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.</p> <p>4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.</p>	<p>Padres de familia</p> <p>Director</p> <p>Docente</p> <p>Padres de familia</p> <p>Director Docente</p> <p>Padres de familia</p>	<p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p> <p>Entrevista Encuesta</p> <p>Entrevista Entrevista Encuesta</p>	<p>¿Entrega las libretas de calificaciones y/o reportes a los padres de familia y /o representante?</p> <p>¿Aprovecha las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes para propiciar el aprendizaje en el aula?</p> <p>¿Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad?</p> <p>¿Propicia el respeto a lo diferente y a la no discriminación de los</p>

	4.3.5. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	familia Estudiante	Entrevista	estudiantes por ningún motivo dentro de la institución? ¿Propicia el respeto y la práctica de valores en actividades laborales de los estudiantes?
4.4. El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana	4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	Docente	Encuesta	¿Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad?
	4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	Director	Entrevista	¿Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar la práctica docente encaminadas al desarrollo comunitario?
	4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	Director Docentes	Entrevista Entrevista	¿Impulsa mecanismo pertinente de sensibilización e inclusión social dentro de la comunidad educativa?

PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

El procedimiento que se utilizó para el presente estudio es el siguiente:

Primero se efectuó el primer abordaje de la realidad del objeto de estudio a través de la observación directa, luego se diseñó la investigación, que comprende contextualización de la situación problemática, la elaboración del correspondiente marco teórico, continuando con la elaboración y validación encuestas, aplicación de los instrumentos, análisis e interpretación de resultados, corrección y revisión, desarrollar informe final.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se han realizado encuestas y entrevistas. La entrevista con preguntas fijas fueron aplicadas al Director, así como también a los 11 docentes que tiene el plantel, estas preguntas son parte de un cuestionario y están elaborados a través de los indicadores de desempeño docente que permiten medir con efectividad los resultados de lo que se pretende conocer.

De la misma forma se realizaron encuestas de opciones fijas dedicado a los padres de familia y estudiantes, con el fin de generalizar las expresiones vertidas.

Por ser una población numerosa se utilizaron muestras aleatorias que representa la población universal. (Ver cuadro # 7).

El proceso de la recopilación de datos estará basado en la planificación, con programas de visitas al establecimiento educacional y en coordinación con los directivos.

**RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE DEL
CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICO “NUEVOS HORIZONTES”**

CUADRO # 16

LCDO. NIXÓN REYES	PROM	EQUIV
INDICADORES POR DIMENSIÓN DESARROLLO CURRICULAR		
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	90	MUY BUENO
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	78	BUENO
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	80	BUENO
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	60	INSUFICIENTE
1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	100	EXCELENTE
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	80	BUENO
	81	MUY BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Al evaluar el cuadro #16 muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: Desarrollo Curricular, del Lcdo. **Nixón Reyes** alcanzando un promedio general cuantitativa de **81%** que cualitativamente corresponde a **Muy Bueno**.

Pero analizando resultados por indicadores nos damos cuenta que los indicadores 1.2.2 ha alcanzado un 78%, el indicador 1.2.3 un 80%; y el indicador 1.3.3 un 80%; por lo tanto estos indicadores tiene un promedio cualitativo de **Bueno**, en el caso el indicador 1.2.4 alcanzó un 60% que equivale a Insuficiente; es decir el docente Nixón Reyes requiere de una mejora significativa en los indicadores con bajo promedio, para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 17

LCDO. NIXÓN REYES	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN GESTIÓN DE APRENDIZAJE		
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	90	MUY BUENO
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	70	BUENO
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	100	EXCELENTE
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	100	EXCELENTE
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	73	BUENO
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	78	BUENO
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	80	BUENO
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	82	MUY BUENO
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	84	MUY BUENO
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	70	BUENO
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	100	EXCELENTE
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	100	EXCELENTE
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	65	BUENO
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	69	BUENO
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	100	EXCELENTE
	84	MUY BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Analizando los resultados de desempeño docente del cuadro # 17, se observa que el docente **Nixon Reyes** obtiene en la dimensión: Gestión de Aprendizaje un promedio general equivalente a **ochenta y cuatro por ciento** (evaluación cuantitativa) correspondiente a **Muy Buena** (evaluación cualitativa) pero cabe señalar que también existen pocos avances en algunos de los indicadores de 2.1.3 con un porcentaje de 70%; el indicador 2.2.1 alcanzó 73% ; el indicador 2.2.2 tiene un 78%; el indicador 2.2.3 hay un 80%; el indicador 2.3.1 tiene 70%; el indicador 2.4.5 alcanzó un 65%;y el indicador 2.4.7 obtuvo un porcentaje de 69%;. Por lo tanto, los indicadores evaluados han alcanzado en forma individual un equivalente de **Buena** y requieren ser mejorados.

CUADRO #18

Lcdo. Nixon Reyes	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL		
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	90	MUY BUENO
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	90	MUY BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	80	BUENO
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	80	BUENO
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	74	BUENO
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	80	BUENO
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	84	MUY BUENO
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	60	INSUFICIENTE
3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de esto son el aprendizaje de los estudiantes.	100	EXCELENTE
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	80	BUENO
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	60	BUENO
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	80	BUENO
	80	BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

En el cuadro # 18, se presenta los resultados de evaluación de desempeño del docente del Lcdo. **Nixon Reyes** en la dimensión **Desarrollo Profesional** obtiene un promedio general de **ochenta por ciento** (evaluación cuantitativa) que cualitativamente corresponde a **Bueno**. Pero en algunos indicadores evaluados han obtenido un promedio **Bueno e Insuficiente** es decir; requiere de un plan de mejoras pues presentó un bajo nivel de rendimiento, que dificultará su desempeño profesional.

CUADRO # 19

Lcdo. Nixón Reyes	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN COMPROMISO ÉTICO		
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	100	EXCELENTE
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	76	BUENO
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	100	EXCELENTE
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	60	INSUFICIENTE
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	70	BUENO
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	93	EXCELENTE
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	100	EXCELENTE
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humano en la comunidad.	63	BUENO
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	73	BUENO
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	62	BUENO
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	100	EXCELENTE
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	80	BUENO
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	80	BUENO
	81	MUY BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Si observamos en forma detallada el cuadro # 19, demuestra que el profesor **Nixón Reyes** en la dimensión: **Compromiso Ético** tiene un promedio general de **Ochenta y un por ciento** (evaluación cuantitativa) que corresponde a **Muy bueno** (evaluación cualitativa) en el caso de los indicadores cuya valoración fue **Buena – Insuficiente** requiere de mejoras en esta dimensión.

CUADRO # 20

Dra. María de la Cruz	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN DESARROLLO CURRICULAR		
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	90	MUY BUENO
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	78	BUENO
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	80	BUENO
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	66	BUENO
1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	100	EXCELENTE
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	80	BUENO
	82	MUY BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Del análisis de desempeño docente, cuadro # 20 se observa que la profesora Dra. **María De La Cruz** ha logrado en los indicadores de dimensión: **Desarrollo Curricular** un equivalente de **Ochenta y dos por ciento** que equivalen a una valoración cuantitativa y cualitativa de **Muy Buena** (cualitativa). En base a estos datos algunos indicadores 1.2.2; 1.2.3; 1.2.4; 1.3.1 en las dimensiones evaluadas, alcanzan un promedio **Buena** en la evaluación cuantitativa debiendo mejorar en esta dimensión para alcanzar una educación de calidad.

CUADRO # 21

Dra. María de la Cruz	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN GESTIÓN DE APRENDIZAJE		
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	90	MUY BUENO
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	72	BUENO
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	100	EXCELENTE
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	80	BUENO
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	76	BUENO
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	76	BUENO
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	80	BUENO
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	73	BUENO
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	80	BUENO
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	80	BUENO
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	100	EXCELENTE
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	100	EXCELENTE
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	67	BUENO
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	71	BUENO
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	100	EXCELENTE
	83	MUY BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaboración; Sofía Guevara

Del análisis de desempeño docente cuadro # 21, se observa que la profesora **María De la Cruz** alcanzó un promedio general de **Ochenta y tres por ciento (Cuantitativa)** en la dimensión: Gestión de Aprendizaje equivalente a **Muy Bueno (cualitativa)**. En base a estos datos, se observa en el cuadro estadístico los indicadores 2.1.3; 2.1.6; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3; 2.2.4; 2.2.6; 2.3.1; 2.4.5; 2.4.7. En la dimensión logran un promedio en la evaluación cualitativa de **BUENA** la que debe llevar a cabo un plan de mejora sustancial para aprovechar el potencial y capacidades del docente.

CUADRO # 22

Dra. María de la Cruz	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL		
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	90	MUY BUENO
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	90	MUY BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	80	BUENO
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	100	EXCELENTE
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	63	BUENO
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	80	BUENO
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	62	BUENO
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	69	BUENO
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	100	EXCELENTE
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	70	BUENO
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	80	BUENO
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	80	BUENO
	80	BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Si observamos en forma detallada el cuadro # 22, demuestra que el profesora **María De la Cruz** en la dimensión: **Desarrollo Profesional** tiene un promedio general de **Ochenta por ciento** (evaluación cuantitativa) que corresponde a **Buena** (evaluación cualitativa), en el caso de los indicadores cuya valoración fue **Buena** requiere de mejoras en esta dimensión.

CUADRO # 23

Dra. María de la Cruz	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN COMPROMISO ÉTICO		
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	100	EXCELENTE
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	53	INSUFICIENTE
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	100	EXCELENTE
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	70	BUENO
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	90	MUY BUENO
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	97	EXCELENTE
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	100	EXCELENTE
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humano en la comunidad.	74	BUENO
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	78	BUENO
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	77	BUENO
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	100	EXCELENTE
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	80	BUENO
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	80	BUENO
	85	MUY BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Del análisis de desempeño docente cuadro# 23, se observa que la profesora **María De la Cruz** alcanzó un promedio general de **Ochenta y cinco por ciento (Cuantitativa)** en la dimensión **Compromiso Ético** equivalente a **Muy Bueno (cualitativa)**. En base a estos datos, se observa en el cuadro estadístico los indicadores 4.2.3; 4.3.3; 4.3.4; 4.3.7; 4.4.2; 4.4.3 en esta dimensión logran un promedio de **Bueno**, referente al indicador 4.1.3 alcanzó un promedio de **Insuficiente**. Es decir que existe poco avance y debe llevar a cabo un plan de mejora sustancial.

CUADRO # 24

Tnlgo. Víctor Silvestre Reyes	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN DESARROLLO CURRICULAR		
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	80	BUENO
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	58	INSUFICIENTE
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	80	BUENO
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	80	BUENO
1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	80	BUENO
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	80	BUENO
	76	BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Analizando los resultados de desempeño docente de cuadro # 24, se observa que el docente **Víctor Silvestre Reyes** obtiene en la dimensión: Desarrollo Curricular un promedio general equivalente a **setenta y seis por ciento** (evaluación cuantitativa) correspondiente a **Bueno** (evaluación cualitativa) pero cabe señalar que también existe un indicador con valorización de **Insuficiente** por lo tanto todos los indicadores evaluados en esta dimensión han alcanzado en forma individual un equivalente de **Bueno e Insuficiente** y requieren ser mejorados.

CUADRO # 25

Tnlgo. Víctor Silvestre Reyes	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN GESTIÓN DE APRENDIZAJE		
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	70	BUENO
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	58	INSUFICIENTE
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	80	BUENO
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	80	BUENO
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	53	INSUFICIENTE
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	64	BUENO
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	100	EXCELENTE
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	67	BUENO
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	60	INSUFICIENTE
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	80	BUENO
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	80	BUENO
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	80	BUENO
2.4.5. Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	58	INSUFICIENTE
2.4.7. Informa a los padres de familia y / apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	60	INSUFICIENTE
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	80	BUENO
	71	BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Al evaluar el cuadro estadístico # 25 se muestra los resultados de evaluación de desempeño docente por indicador en la dimensión: Gestión de Aprendizaje, del Tnlgo. **Víctor Silvestre Reyes** alcanzando un promedio general cuantitativa de **Setenta y un por ciento** que cualitativamente corresponde a **Bueno**. Pero analizando resultados de los indicadores nos damos cuenta que 2.1.4; 2.1.6; 2.2.2; 2.2.4; 2.3.1; 2.3.4; 2.3.6; 2.4.8, alcanza un promedio de **Bueno** y los indicadores 2.1.3; 2.1.6; 2.2.6; 2.4.5; 2.4.7 tiene un promedio de **Insuficiente** por lo tanto el profesor Víctor Silvestre requiere de una mejora significativa en los indicadores con bajo promedio para aprovechar su potencial como docente.

CUADRO # 26

Tnlgo. Víctor Silvestre Reyes	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL		
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	80	BUENO
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	70	BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	80	BUENO
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	80	BUENO
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	80	BUENO
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	100	EXCELENTE
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	48	INSUFICIENTE
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	60	INSUFICIENTE
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	80	BUENO
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	100	EXCELENTE
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	60	INSUFICIENTE
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	70	BUENO
	76	BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Si observamos en forma detallada el cuadro # 26, demuestra que el profesor **Víctor Silvestre** en la dimensión: **Desarrollo Profesional** tiene un promedio general de **Setenta y seis** (evaluación cuantitativa) que corresponde a **Bueno** (evaluación cualitativa) en el caso de los indicadores cuya valoración 3.1.1; 3.1.2; 3.2.1; 3.2.2; 3.2.3; 3.3.1; 3.3.4 estas alcanzaron un equivalente de **Buena** requiere de mejoras. De igual manera también obtuvo indicadores con valoración de Insuficiente 3.2.6; 3.2.7; 3.3.3. Por lo que se requiere mejorar para alcanzar un buen desempeño profesional.

CUADRO # 27

Tnlgo. Víctor Silvestre Reyes	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN COMPROMISO ÉTICO		
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza- aprendizaje	60	INSUFICIENTE
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	60	INSUFICIENTE
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	80	BUENO
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	53	INSUFICIENTE
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	80	BUENO
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	97	EXCELENTE
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	60	INSUFICIENTE
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	94	EXCELENTE
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	70	BUENO
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	64	BUENO
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	100	EXCELENTE
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	80	BUENO
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	80	BUENO
	75	BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Si observamos en forma detallada el cuadro # 27, demuestra que el profesor **Víctor Silvestre Reyes** en la dimensión **Compromiso Ético** tiene un promedio general de **Setenta y cinco por ciento** (evaluación cuantitativa) que corresponde a **Buena** (evaluación cualitativa) en el caso de los indicadores cuya valoración fue **Buena e Insuficiente** requiere de mejoras en esta dimensión.

CUADRO # 28

Prof. Liborio Del Pezo	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN DESARROLLO CURRICULAR		
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	80	BUENO
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	58	INSUFICIENTE
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	80	BUENO
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	69	BUENO
1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	80	BUENO
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	80	BUENO
	75	BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

En el siguiente análisis del cuadro estadístico # 28, demuestra que el docente **Liborio Del Pezo** en la dimensión: **Desarrollo Curricular** tiene un promedio general de **Setenta y cinco por ciento** (evaluación cuantitativa) que corresponde a **Buena** (evaluación cualitativa) en el caso de los indicadores 1.1.1; 1.2.3; 1.2.4; 1.3.1; 1.3.3 cuya valoración fue **Buena** y el indicador 1.2.2 alcanzó un promedio de **Insuficiente** deberá el docente realizar un plan de mejoras en esta dimensión.

CUADRO # 29

Prof. Liborio Del Pezo	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN GESTIÓN DE APRENDIZAJE		
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	70	BUENO
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	56	INSUFICIENTE
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	60	BUENO
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	80	BUENO
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	56	INSUFICIENTE
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	56	INSUFICIENTE
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	80	BUENO
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	59	INSUFICIENTE
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	50	INSUFICIENTE
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	70	BUENO
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	60	INSUFICIENTE
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	80	BUENO
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	56	INSUFICIENTE
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	54	INSUFICIENTE
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	80	BUENO
	64	BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Los resultados obtenidos en el cuadro estadístico # 29, indica que el docente **Liborio Del Pezo** en la dimensión: **Gestión de Aprendizaje** tiene un promedio general de **Sesenta y cuatro por ciento** (evaluación cuantitativa) que corresponde a **Buena** (evaluación cualitativa) en el caso de los indicadores 2.1.1; 2.1.6; 2.2.3; 2.3.1; 2.3.6; 2.4.8 cuya valoración fue **Buena** y en los indicadores 2.1.3; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.4; 2.2.6; 2.1.4; 2.3.4; 2.4.5; 2.4.7 alcanzó un promedio de **Insuficiente** deberá el docente mejorar los resultados realizando un plan de mejoras en esta dimensión.

CUADRO # 30

Prof. Liborio Del Pezo	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL		
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	80	BUENO
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	70	BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	60	INSUFICIENTE
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	80	BUENO
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	54	INSUFICIENTE
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración trabajo conjunto a nivel interno y externo.	60	INSUFICIENTE
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	44	INSUFICIENTE
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	49	INSUFICIENTE
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	60	INSUFICIENTE
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	70	BUENO
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	60	INSUFICIENTE
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	70	BUENO
	63	BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Si observamos en forma detallada el cuadro # 30, demuestra que el profesor **Liborio Del Pezo** en la dimensión: **Desarrollo Profesional** tiene un promedio general de **Sesenta y tres** (evaluación cuantitativa) que corresponde a **Buena** (evaluación cualitativa) en el caso de los indicadores cuya valoración 3.1.1; 3.1.2; 3.2.2; 3.3.4 estas alcanzaron un equivalente de **Buena** requiere de mejoras. De igual manera también obtuvo indicadores con valoración de Insuficiente 3.2.1; 3.2.3; 3.2.5; 3.2.6; 3.3.1; 3.3.3; Por lo que se requiere mejorar para alcanzar un buen desempeño profesional.

CUADRO # 31

Prof. Liborio Del Pezo	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN COMPROMISO ÉTICO		
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza- aprendizaje	60	INSUFICIENTE
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social económica o cultural de los estudiantes.	55	INSUFICIENTE
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	60	INSUFICIENTE
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	50	INSUFICIENTE
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	60	INSUFICIENTE
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	97	EXCELENTE
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	60	INSUFICIENTE
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	54	INSUFICIENTE
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	60	INSUFICIENTE
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	50	INSUFICIENTE
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	80	BUENO
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	60	INSUFICIENTE
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	70	BUENO
	63	BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Si observamos en forma detallada el cuadro estadístico # 31, demuestra que el profesor **Liborio Del Pezo** en la dimensión **Compromiso Ético** tiene un promedio general de **Setenta y tres por ciento** (evaluación cuantitativa) que corresponde a **Buena** (evaluación cualitativa) en el caso de los indicadores cuya valoración fue **Buena e Insuficiente** requiere de mejoras en esta dimensión.

CUADRO # 32

Lcda. Margarita Del Pezo	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN DESARROLLO CURRICULAR		
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	90	MUY BUENO
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	78	BUENO
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	80	BUENO
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	71	BUENO
1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	100	EXCELENTE
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	100	EXCELENTE
	87	MUY BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Del análisis de desempeño docente cuadro # 32, se observa que la profesora **Margarita Del Pezo** ha logrado en los indicadores de dimensión: **Desarrollo Curricular** un equivalente de **Ochenta y siete por ciento** que equivalen a una valoración cuantitativa y cualitativa de **Muy Buena** (cualitativa). En base a estos datos algunos indicadores 1.2.2; 1.2.3; 1.2.4; en los indicadores evaluadas alcanzan un promedio **Buena** en la evaluación cuantitativa, debiendo mejorar en esta dimensión para alcanzar una educación de calidad.

CUADRO # 33

Lcda. Margarita Del Pezo	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN GESTIÓN DE APRENDIZAJE		
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	90	MUY BUENO
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	84	MUY BUENO
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	100	EXCELENTE
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	100	EXCELENTE
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	78	BUENO
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	86	MUY BUENO
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	100	EXCELENTE
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	81	MUY BUENO
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	92	EXCELENTE
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	80	BUENO
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	100	EXCELENTE
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	80	BUENO
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	89	MUY BUENO
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	83	MUY BUENO
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	80	BUENO
	88	MUY BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Del análisis de desempeño docente cuadro # 33, se observa que la profesora **Margarita Del Pezo** obtuvo un promedio general de **Ochenta y ocho por ciento (Cuantitativa)** en la dimensión: Gestión de Aprendizaje equivalente a **Muy Bueno (cualitativa)**. En base a estos datos, se observa en el cuadro estadístico los indicadores 2.1.3; 2.2.1; 2.3.1; 2.3.6; 2.4.8, en esta dimensión logran un promedio en la evaluación cualitativa de **BUENA** la que debe llevar a cabo un plan de mejora sustancial para aprovechar el potencial y capacidades del docente.

CUADRO # 34

Lcda. Margarita Del Pezo	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL		
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	100	EXCELENTE
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencia aprendidos en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	90	MUY BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	100	EXCELENTE
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	100	EXCELENTE
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	71	BUENO
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	100	EXCELENTE
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	88	MUY BUENO
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	83	MUY BUENO
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	100	EXCELENTE
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	80	BUENO
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	80	BUENO
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	100	EXCELENTE
	91	EXCELENTE

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Si observamos en forma detallada el cuadro # 34, demuestra que la profesora **Margarita Del Pezo** en la dimensión: **Desarrollo Profesional** tiene un promedio general de **Noventa y uno por ciento** (evaluación cuantitativa) que corresponde a **Excelente** (evaluación cualitativa) en el caso de los indicadores 3.2.3; 3.3.2; 3.3.3 cuya valoración fue **Buena** requiere de mejoras en esta dimensión.

CUADRO # 35

Lcda. Margarita Del Pezo	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN COMPROMISO ÉTICO		
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza aprendizaje	100	EXCELENTE
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	89	MUY BUENO
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	80	BUENO
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	83	MUY BUENO
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	80	BUENO
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	86	MUY BUENO
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	100	EXCELENTE
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	83	MUY BUENO
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	83	MUY BUENO
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	88	MUY BUENO
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas d la misma.	100	EXCELENTE
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para l comunidad más cercana.	100	EXCELENTE
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	90	MUY BUENO
	89	MUY BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

Si observamos en forma detallada el cuadro estadístico # 35, demuestra que el profesora **Margarita Del Pezo** en la dimensión: **Compromiso Ético** tiene un promedio general de **Ochenta y nueve por ciento** (evaluación cuantitativa) que corresponde a **Muy bueno** (evaluación cualitativa) en el caso de los indicadores 4.2.1; 4.2.4 cuya valoración fue **Buena** requiere de mejoras en esta dimensión.

CUADRO # 36

Lcda. Mercy Tigrero	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN DESARROLLO CURRICULAR		
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	90	MUY BUENO
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	84	MUY BUENO
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	80	BUENO
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	66	BUENO
1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	100	EXCELENTE
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	100	EXCELENTE
	87	MUY BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

En el siguiente análisis del cuadro estadístico # 36, demuestra que la docente **Mercy Tigrero** en la dimensión: **Desarrollo Curricular** tiene un promedio general de **ochenta y siete por ciento** (evaluación cuantitativa) que corresponde a **Muy Bueno** (evaluación cualitativa) en el caso de los indicadores 1.2.3; 1.2.4 cuya valoración fue **Buena** el docente deberá realizar un plan de mejoras en esta dimensión.

CUADRO # 37

Lcda. Mercy Tigrero	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN GESTIÓN DE APRENDIZAJE		
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	80	BUENO
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	80	BUENO
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	80	BUENO
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	100	EXCELENTE
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	82	MUY BUENO
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	88	MUY BUENO
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	100	EXCELENTE
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	82	MUY BUENO
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	90	MUY BUENO
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	80	MUY BUENO
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	80	MUY BUENO
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	80	MUY BUENO
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	88	MUY BUENO
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de lo siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	77	BUENO
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	80	BUENO
	84	MUY BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

En el siguiente análisis del cuadro estadístico # 37, demuestra que la docente **Mercy Tigrero** en la dimensión: **Gestión de Aprendizaje** tiene un promedio general de **Ochenta y cuatro por ciento** (evaluación cuantitativa) que corresponde a **Muy Bueno** (evaluación cualitativa) en el caso de los indicadores 2.1.3; 2.1.4; 2.4.7; 2.4.8 cuya valoración fue **Buena** por lo tanto el docente deberá mejorar en esta dimensión.

CUADRO # 38

Lcda. Mercy Tigreiro	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL		
3.1.1. Participa en procesos de formación relación adaptado con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	100	EXCELENTE
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	90	MUY BUENO
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	100	EXCELENTE
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	100	EXCELENTE
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	66	BUENO
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración trabajo conjunto a nivel interno y externo.	100	EXCELENTE
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	86	MUY BUENO
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	80	BUENO
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	80	BUENO
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	90	MUY BUENO
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	80	BUENO
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	100	EXCELENTE
	89	MUY BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

Elaborado por: Sofía Guevara

En el siguiente análisis del cuadro estadístico # 38, demuestra que la docente **Mercy Tigreiro** en la dimensión: **Desarrollo Profesional** tiene un promedio general de **Ochenta y nueve por ciento** (evaluación cuantitativa) que corresponde a **Muy Bueno** (evaluación cualitativa) en el caso de los indicadores 3.2.3; 3.2.7 3.3.3; 3.3.2 cuya valoración fue **Buena** deberá el docente realizar un plan de mejoras en esta dimensión.

CUADRO # 39

Lcda. Mercy Tigrero	PROM	EQUIV
INDICADOR POR DIMENSIÓN COMPROMISO ÉTICO		
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	100	EXCELENTE
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	82	MUY BUENO
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	80	BUENO
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	83	MUY BUENO
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	80	BUENO
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	83	MUY BUENO
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	100	EXCELENTE
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	86	MUY BUENO
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	78	BUENO
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basado en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	80	BUENO
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	80	BUENO
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	100	EXCELENTE
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	90	MUY BUENO
	86	MUY BUENO

Fuente: Evaluación de Desempeño Docente

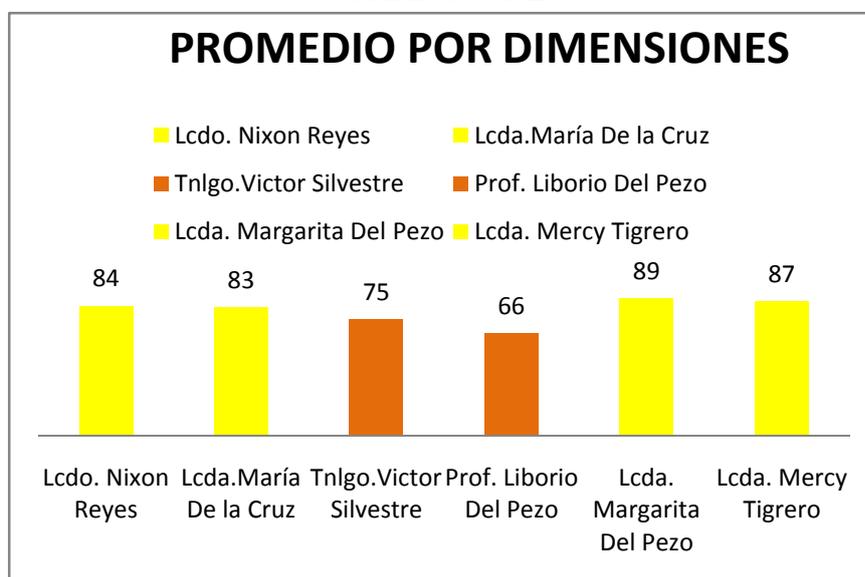
Elaborado por: Sofía Guevara

Del análisis de desempeño docente cuadro # 39, se observa que la profesora **Mercy Tigrero** ha logrado en los indicadores de dimensión: **Compromiso Ético** un equivalente de **Ochenta y seis por ciento** que equivalen a una valoración cuantitativa y cualitativa de **Muy Buena** (cualitativa). En base a estos datos algunos indicadores 4.2.1; 4.2.4; 4.3.4; 4.3.7; 4.4.1 en los indicadores evaluadas alcanzan un promedio **Buena** en la evaluación cuantitativa, debiendo mejorar en esta dimensión para alcanzar una educación de calidad.

CUADRO # 40

PROMEDIO INDIVIDUAL DE LOS DOCENTES POR DIMENSIONES							
N°	DOCENTES	DIMENSIONES				PROMEDIO	EQUIV
		Desarrollo Curricular	Gestión Aprendizaje	Desarrollo Profesional	Compromiso Ético		
1	Lcdo. Nixon Reyes	81	84	90	81	84	MUY BUENO
2	Lcda. María De la Cruz	82	83	80	85	83	MUY BUENO
3	Tnlgo. Víctor Silvestre	76	71	76	75	75	BUENO
4	Prof. Liborio Del Pezo	75	64	63	63	66	BUENO
5	Lcda. Margarita Del Pezo	87	88	91	89	89	MUY BUENO
6	Lcda. Mercy Tigrero	87	84	89	86	87	MUY BUENO

GRAFICO # 2



Al evaluar el cuadro # 40 demuestra los resultados por dimensión de cada docente en la evaluación de desempeño docentes, el Lcdo. Nixon Reyes alcanza un promedio general de 84%(Cuantitativa) equivalente a MUY BUENO (cualitativa); Dra. María De la Cruz un promedio general de

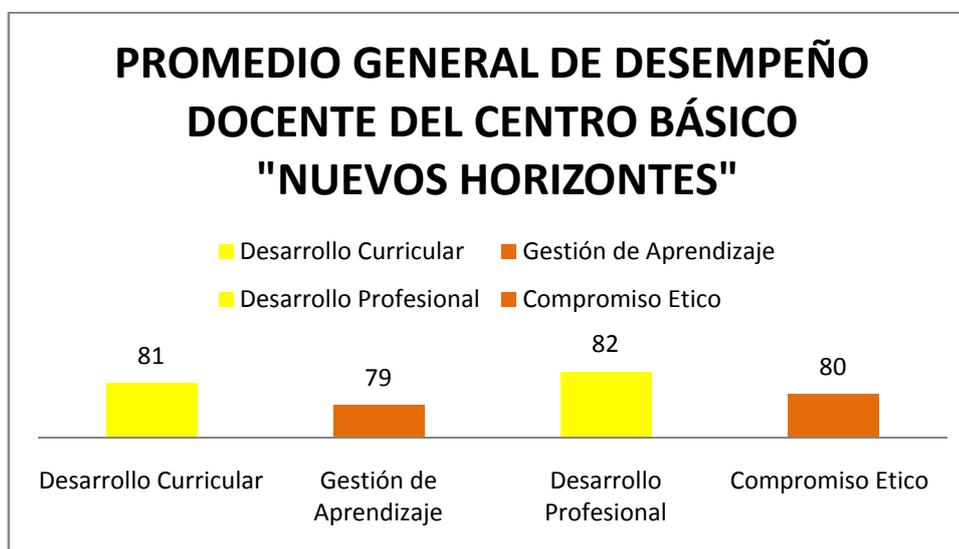
83% (Cuantitativa) equivalente a MUY BUENO (cualitativa); Tnlgo. Víctor Silvestre obtuvo un promedio general de 75% (Cuantitativa) equivalente a BUENO (cualitativa); Prof. Liborio Del Pezo logro un promedio de 66%(Cuantitativa) equivalente a BUENO (cualitativa); Lcda. Margarita del Pezo alcanzo un promedio general de 89 % (Cuantitativa) equivalente a MUY BUENO (cualitativa) y la Lcda. Mercy Tigrero obtuvo un promedio de 87% (Cuantitativa) equivalente a MUY BUENO (cualitativa).

Efectuado el análisis respectivo se concluye que tres docentes alcanzaron un promedio general por cada dimensión de Muy Bueno y dos docentes que obtuvieron una calificación de Bueno sin embargo obtuvieron indicadores con bajo promedio. En este caso se requieren de un plan de mejoras para los indicadores de las dimensiones señaladas en el diagnóstico.

CUADRO # 41

PROMEDIO GENERAL POR DIMENSIONES									
Nº	DIMENSIONES	DOCENTES						Promedio	Equiv.
		Lcdo. Nixon Reyes	Lcda. María De la Cruz	Tnlgo. Víctor Silvestre	Prof. Liborio Del Pezo	Lcda. Margarita Del Pezo	Lcda. Mercy Tigreiro		
1	Desarrollo Curricular	81	82	76	75	87	87	81	Muy Bueno
2	Gestión de Aprendizaje	84	83	71	64	88	84	79	Bueno
3	Desarrollo Profesional	90	80	76	63	91	89	82	Muy Bueno
4	Compromiso Ético	81	85	75	63	89	86	80	Bueno
								81	Muy Bueno

GRAFICO # 3



De la evaluación de desempeño docente realizada al Centro Educativo “Nuevos Horizontes” se ha analizado el cuadro # 41 donde obtuvieron las dimensiones de : Desempeño Curricular un equivalente a ochenta y un por ciento(cuantitativa) correspondiente a MUY

BUENO(cualitativa); en Gestión de Aprendizaje alcanza un resultado de setenta y nueve por ciento (cuantitativa) equivalente a BUENO(cualitativa); en lo relacionado a Desarrollo Profesional un ochenta y dos por ciento(cuantitativa) equivalente a MUY BUENO(cualitativa) y Compromiso Ético alcanza un porcentaje de un ochenta por ciento (cuantitativa)a una evaluación de BUENO(cualitativa)

En base a estos datos las cuatros dimensiones alcanzaron un promedio general en la evaluación cuantitativa de ochenta y un por ciento con una valoración de cualitativa de MUY BUENO. Pero cabe de recalcar que existen indicadores que han obtenido una baja valoración y que necesitan una mejora sustancial.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño docente y considerando las dimensiones Desarrollo Curricular, Gestión de Aprendizaje, Desarrollo Profesional, Compromiso ético podemos señalar lo siguiente:

1. La evaluación aplicada a los docentes comprendió al directivo (Evaluación del director al docente), docentes (autoevaluación), padres de familia (Heteroevaluación padres de familia al docente) y estudiantes (Heteroevaluación de estudiantes al docente) y basándose en el objeto de estudio determina de manera general que los docentes del Centro de Educación General Básica “Nuevos Horizontes” en su desempeño profesional alcanzan un promedio general de 81 % (Cuantitativo) cuya valoración cualitativa es de **MUY BUENO**.
2. En la evaluación individual por indicador los docentes del Centro de Educación Básica “Nuevos Horizontes” nos encontramos con dos docentes con un promedio menor a 75 % cuya equivalencia es de **BUENO** en todas las dimensiones evaluadas.
3. Los docentes evaluados del Centro de Educación General Básica “Nuevos Horizontes”, no en todos los indicadores alcanza un promedio mayor de 89% lo cual demuestra que existen falencias en la formación profesional del docente.
4. Los bajos rendimientos alcanzados por algunos profesionales en la evaluación determina que debe existir un compromiso profesional del docente con la institución educativa y su comunidad.

RECOMENDACIONES

Ante esta situación se recomienda:

1. Diseñar un plan de mejoras que contemple el fortalecimiento de las dimensiones: desarrollo curricular, gestión de aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético donde se involucre al docente y la comunidad educativa.
2. Sugerir al director la aplicación permanente de este instrumento de evaluación que permitirá el fortalecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje y de esta manera mejorar el nivel académico del centro educativo “NUEVOS HORIZONTES”.
3. Difundir los resultados del plan de mejoras en los niveles de docencia, institución y comunidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABAD ORDOÑEZ, JORGE (2009) El sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior y La Calidad De La Educación Superior.

ADRIANA, GIL, A; JUNCA, J.J; MÉNDEZ, M; MENESÉS, E. (sf) Evaluación de Desempeño Docente. Barreras del Sistema de Evaluación de Desempeño. Escuela Superior de Administración Pública. <http://es.scribd.com/doc/29939697/EVALUACION-DE-DESEMPEÑO>

AGUILAR MORALES, JORGE EVERARDO Herramientas Básicas Para La Administración De La Calidad PDF

ALEAMONI, L. (1987). Student ratings of instruction. En: Millman, J. (Ed) Handbook of teacher evaluation. 110 - 145. Beverly Hills: Sage Publications www.psicologiacientifica.com/.../psicologia-350-1-cuatro-.

ARANDA ARANDA, ALCIDES (2009-2011) Modulo Sociedad y Calidad de la Educación Superior

ARANDA ARANDA, ALCIDES. (2007) Planificación Estratégica Educativa. Orientación Metodológica Segunda Edición. Quito-Ecuador.

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR. (2008). Constitución del Ecuador. Obtenido el 26 de febrero de 2010 en http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.asambleanacional.gov.ec%2Fdocumentos%2Fconstitucion_de_bolsillo.pdf&ei=o8VATZOrJ4zQgAetweyzAw&usg=AFQjCNGB8HRfVaEcZAIqole5_ntiWMSCPg&sig2=dYAAV5T16BqRXI9ZuqV1JA

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR. (2011). Ley de Educación Intercultural. Quito: en prensa

BERROCAL, F. (1999) Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., España. (p, 44).

CASANOVA, C; M^a ANTONIA GIROUX. H. A (1999) Manual De Evaluación Educativa, 5^a edición, Barcelona, Madrid. Editorial La Muralla, S.A.(p, 39).

CITAS DE: Judit_encina_Esquema_Valoración Escudero. Documento Microsoft Office Word.

COLL SALVADOR, C. (1996). Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento. Barcelona: Editorial Paidós.

CRONIN (1991) Evaluación del Desempeño Docente a partir a partir de la Opinión de los Alumnos.

Diccionario de la lengua española (1994) editorial Presencia Ltda.

Diccionario de la Lengua Española (1997) Ediciones CASTELL.

El plan decenal del ministerio de Educación

FRANCISCO MORAN MÁRQUEZ (2009) Liderazgo en alta Gerencia.

FUCHS, CLAUDIO. (1997) Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez. (p, 5)

GARCÍA HOZ, V. (1975) Organización y Dirección de los Centros Educativos, Madrid: Cincel.

GARCÍA LÓPEZ, J.M. (sf) La evaluación del desempeño ¿Qué es, para qué sirve y cuáles son sus métodos? en Contribuciones a la Economía, abril 2010, en <http://www.eumed.net/ce/2010a/y>

GOE, L. (2007). The link between teacher quality and student outcomes: a research synthesis. Obtenido el 28 de marzo de 2010 en <http://www.tqsource.org/link.php>

LA OCDE (1995) Evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes: Prácticas internacionales. Obtenido el 28 de enero de 2011 en http://www.oecd.org/document/10/0,3746,fr_2649_39263231_46220746_1_1_1_1,00.html

LÓPEZ MOJARRO, MIGUEL (1999) A la Calidad de la Educación.

MADDUX, R. (2001) Evaluación Efectiva del Desempeño. Editorial Trillas. Barcelona. España.

MANUAL DE APLICACIÓN DEL INSTRUCTIVO PARA LA ACREDITACIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS-SAN SALVADOR, 12 de oct. del 2010.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR. Estándares de Calidad

MODELO DE CALIDAD –ISO900-GC2010.pdf.

MONDY, R. (1997) Administración De Recursos Humanos. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México. (p ,24).

MORÁN MÁRQUEZ, FRANCISCO. (2008) Liderazgo en Alta Gerencia Educativa.

MOURSHED, M., CHIJOKE, C., & BARBER, M. (2010). How the world's most improved school systems keep getting better. McKinsey & Company. Obtenido el 25 de marzo de 2010 en http://www.mckinsey.com/clientservice/Social_Sector/our_practices/Education/Knowledge_Highlights/How%20School%20Systems%20Get%20Better.aspx

MUÑOZ (1995) La evaluación como un proceso de cambio, 2ª edición, Barcelona, Madrid. Editorial Maya (pág. 13)

NIETO, L; MEJÍA, J; ROJAS, L. (2003) Manual De Evaluación de Desempeño. Plan De Desarrollo profesional. Bogotá. Colombia. (p, 5).

OECD. (2009). Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes. Obtenido el 30 de marzo de 2010 en http://www.nefmi.gov.hu/letolt/nemzet/oecd_publication_teachers_matter_english_061116.pdf

RALPH W. TYLER (1990) Nacimiento del Objetivo de Aprendizaje. Siempre que haya una educación, habrá un plan de estudio. 18 abril 2008. <http://instruccioneducativa.hernanramirez.info/?p=19>

RALPH TYLER: Nacimiento del Objetivo de Aprendizaje. Siempre que haya una educación, habrá un plan de estudio. 18 abril 2008. <http://instruccioneducativa.hernanramirez.info/?p=19>

SCRIVEN (1973) Efectividad del desempeño docente: Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Obtenido el 27 de febrero de 2010 en <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article5096> (pág. 12)

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTES FISCALES EN SERVICIO

VALDÉS V., H. (2000) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

WENGLINSKY (2002) How schools matter: The link between teacher classroom practices and student academic performance. Obtenido el 29 de abril de 2010 en <http://epaa.asu.edu/ojs/article/view/291/417>

A

Z

E

X

O

S

Guayaquil, agosto 2011

Señor Doctor

Francisco Moran Márquez, Msc
Decano de la Facultad de Filosofía
Ciudad.

De mis consideraciones

Me permito a su autoridad, el informe de la TESIS DE GRADO, previo a la obtención del grado de Magister en Planificación, Evaluación y Acreditación de Educación Superior 2009 – 2011 de la estudiante.

APELLIDOS Y NOMBRE	Nº CÉDULA	TEMA
GUEVARA CASTILLO SOFÍA LORENA	091403488-9	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA "NUEVOS HORIZONTES" CANTÓN SALINAS, PROVINCIA SANTA ELENA CON ÉNFASIS EN EL NIVEL PRIMARIO. PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

Luego de haber efectuado las asesorías reglamentarias respectivas de conformidad con el instructivo que me fue entregado por el Instituto de Postgrado Continua y correspondiente estudio, análisis y evaluación del trabajo de investigación, existiendo la APROBACIÓN del mismo en todas sus partes.

Anexo el control de las asistencias de asesorías.

Del señor Decano.

Atentamente

Ec. Alcides Aranda Aranda. Msc

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (2009 – 2011)
CONTROL DE ASISTENCIA DE ASESORÍAS.

Nombre del Estudiantes: **GUEVARA CASTILLO SOFÍA LORENA**

Tema: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA “NUEVOS HORIZONTES” CANTÓN SALINAS, PROVINCIA SANTA ELENA CON ÉNFASIS EN EL NIVEL PRIMARIO**
PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

Nº	ACTIVIDADES	FECHA	EVALUACIÓN			HORA	FIRMA
			S	PS	NP		
1	I ASESORÍA						
2	II ASESORÍA						
3	III ASESORÍA						

OBSERVACIONES:

S = Satisfactoria

PS= Poco Satisfactorio

NP= Ninguna Participación

Asesor

ANEXO.

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

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del directivo

Esta entrevista está dirigida al director (a) de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella.

El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una (X) en la opción que usted elija.

Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas.

Nombre de la institución educativa:.....

Nombre del Docente:

Jornada:.....

Matutina

Vespertina

Nocturna

Dimensión 1: Desarrollo curricular

1.1.1 Es competente en el manejo del área del saber que enseña.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
1	El docente selecciona los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognoscitivo y socio afectivo de los estudiantes					

1.2.3 Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
2	El docente prepara la clase en función de las necesidades de los estudiantes.					

1.3.3 Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
3	El docente conoce contenidos curriculares en el área de estudio y la imparte en el aula.					

Dimensión 2: Gestión de aprendizaje

2.1.1 Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
4	El docente maneja la planificación pedagógica acorde a los aprendizajes pertinentes al año básico en que se desempeña.					

2.1.4 Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
5	El docente maneja adecuadamente la tecnología de comunicación e información en el desarrollo de sus clases.					

2.2.3 Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
6	El docente participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral.					

2.3.1 Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
7	El docente aplica estrategias metodológicas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios.					

2.3.4 Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
8	El docente utiliza la información de la evaluación para planear y reorientar las actividades.					

Dimensión 3: Desarrollo Profesional

3.1.1 Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
9	El docente realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externas.					

3.1.2 Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
10	El docente adapta con facilidad procedimiento, planes y objetivos según los requerimientos de la educación tanto al interior como fuera de ella.					

3.2.1 Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
11	El docente mantiene el espíritu de trabajo en equipo y promueve esfuerzo orientados al logro de objetivos comunes.					

3.2.5 Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
12	El docente facilita la información necesaria para mejorar el trabajo compartidos entre sus colegas.					

3.2.7 Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
13	El docente permite una integración espontanea acorde a las necesidades educativas especiales de cada estudiante-.					

3.3.1 Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
14	El docente aplica diferentes estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					

3.3.2 Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
15	El docente retroalimenta y comparte experiencia adquirida por otros profesionales de la educación para llevarle a la práctica.					

3.3.3 Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
16	El docente realiza adaptaciones curriculares en la planificación.					

3.3.4 Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
17	El docente incorpora temas actualizados en el proceso de enseñanza dentro del aula.					

Dimensión: 4 Compromiso ético

4.1.1 Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
18	El docente promueve que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromiso para mejorar.					

4.2.1 Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
19	El docente incorpora actividades, estrategias didácticas que contengan valores y práctica democrática.					

4.2.4 Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
20	El docente aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

4.3.2 Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
21	El docente aprovecha las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes para propiciar el aprendizaje en el aula.					

4.3.4 Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
22	El docente propicia el respeto a lo diferente y a la no discriminación de los estudiantes por ningún motivo dentro de la institución.					

4.4.1 Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
23	El docente colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					

4.4.2 El docente comparte con sus compañeros estrategias para mejorar la práctica docente encaminadas al desarrollo comunitario.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
24	Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.					

4.4.3 Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
25	El docente impulsa mecanismos pertinentes de sensibilización e inclusión social dentro de la comunidad educativa.					

ANEXO .

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

Instrumento para la autoevaluación del docente de la institución educativa.

Esta entrevista está dirigida a los docentes de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella.

El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una (X) en la opción que usted elija.

Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas.

Nombre de la institución educativa:.....

Nombre del Docente:

Año básico al que asiste.....

Jornada:.....

Matutina Vespertina Nocturna

Dimensión 1: Desarrollo curricular

1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
1	Selecciona los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognoscitivo y socio afectivo de los estudiantes					

1.2.1 Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
2	Selecciona los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognoscitivo y socio afectivo de los estudiantes					

1.2.2 Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
3	Utiliza el lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan la asignatura.					

1.2.4 Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
4	Utiliza estrategias didácticas de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					

1.3.1 Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
5	Planifica sus clases en el marco del currículo nacional					

Dimensión 2: Gestión de aprendizaje

2.1.1 Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
6	Maneja la planificación pedagógica acorde a los aprendizajes pertinente al año básico en que se desempeña					

2.1.6 Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
7	Planifica su clase según el horario establecido con el fin de propiciar el aprendizaje significativo en el aula					

2.2.1 Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
8	Da a conocer al inicio de la clase los objetivos y explica los criterios de evaluación de la asignatura.					

2.2.4 Reconoce los logros de sus estudiantes.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
9	El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					

2.3.1 Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
10	Aplica estrategias metodológicas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios.					

2.3.4 Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
11	Aplica los procesos de activación previa y los relaciona con el tema a trabajar en la clase.					

2.3.6 Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
12	Ejecuta procesos permanentes de evaluación para que se cumplan con los aprendizajes y avances de los estudiantes.					

2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
13	Motiva a que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromisos para mejorar.					

2.4.8 Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
14	Reajusto mi planificación en base al desarrollo del estudiante.					

Dimensión 3: Desarrollo Profesional

3.1.1 Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
15	Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externas.					

3.1.2 Aplico los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
16	Adapta con facilidad procedimiento, planes y objetivos según los requerimientos de la educación tanto al interior como fuera de ella.					

3.2.2 Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
17	Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional.					

3.2.3 Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad involucrándolos productivamente en las actividades del aula y la institución.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
18	Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia y estudiantes					

3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
19	Retroalimentación y comparto experiencia adquirida por otros profesionales de la educación para llevarle a la práctica.					

3.3.4 Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
20	Incorpora temas actualizados en el proceso de enseñanza dentro del aula.					

Dimensión:4 Compromiso ético

4.1.3 Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
21	Trasmite confianza y seguridad a los estudiantes en sus logros y avances significativos.					

4.2.4 Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
22	Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

4.3.3 Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
23	Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

4.3.4 Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
24	Propicia el respeto a lo diferentes y a la no discriminación de los estudiantes por ningún motivo dentro de la institución.					

4.3.6 Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
25	Incorpora técnicas y métodos en su planificación acordes a las deferencias individuales y colectivas de los estudiantes.					

4.4.1 Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
26	Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					

4.4.3 Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Total mente	En su mayor parte	Parcial mente	Nada	No se/no aplica
27	Impulsa mecanismos pertinentes de sensibilización e inclusión social dentro de la comunidad educativa.					

ANEXO.

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

Instrumento 1: Encuesta a Padres de Familia o representantes legales de los estudiantes de la institución educativa.

Esta encuesta está dirigida a los padres de familia o representantes legales de los estudiantes de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella.

El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una (X) en la opción que usted elija.

Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas.

El Cuestionario es anónimo.

Nombre de la institución educativa:.....

Año básico al que asiste el estudiante:.....

Jornada:.....

Dimensión 1: Desarrollo curricular

1.2.4 Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
1	El docente utiliza estrategias didácticas de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					

Dimensión 2: Gestión Aprendizaje

2.2.4 Reconoce los logros de sus estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
2	El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					

2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
3	Se comunica con usted para informarle sobre el rendimiento de sus hijo /a y o representado.					

Dimensión 2: Desarrollo Profesional

3.2.3 Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad involucrándolos productivamente en las actividades del aula y la institución.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
4	Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia y estudiantes					

3.2.7 Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
5	Permite una integración espontanea acorde a las necesidades educativas especiales de cada estudiante-.					

Dimensión: Compromiso ético

4.2.3 Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
6	Se preocupa por la inasistencia de los estudiantes y llama a los padres de familia o representante.					

4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
7	Entrega las libretas de calificaciones y/o reportes a los padres de familia y /o representante.					

4.3.3 Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
8	Participa el docente en las actividades de la institución					

4.3.4 Respeto las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
9	Propicia el respeto a lo diferentes y a la no discriminación de los estudiantes por ningún motivo dentro de la institución.					

4.4.1 Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
10	Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					

ANEXO.

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

Instrumento 1: Encuesta a los estudiantes de la institución educativa.

Esta encuesta está dirigida a los estudiantes de la Institución educativa, con el objeto de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella.

El cuestionario debe ser llenado directamente por usted, luego de completar los datos informativos sobre la institución educativa. Por favor lea atentamente cada pregunta antes de responder y coloque una (X) en la opción que usted elija.

Su opinión es importante para nosotros, sea sincero al responder cada una de las preguntas solicitadas.

Nombre de la institución educativa:.....

Año básico al que asiste el estudiante:.....

Jornada:.....

Matutina

Vespertina

Nocturna

Dimensión 1: Desarrollo Curricular

1.2.2 Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
1	El docente utiliza el lenguaje adecuado en la enseñanza de la asignatura que dicta.					

Dimensión 2: Gestión de aprendizaje

2.1.3 Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
2	El docente utiliza los recursos didácticos apropiados para cada asignatura.					

2.2.1 Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
3	El docente da a conocer al inicio de la clase los objetivos y explica los criterios de evaluación de la asignatura.					

2.2.2 Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
4	El docente propicia una relación armónica y da espacio a preguntas e inquietudes de los estudiantes					

2.2.4 Reconoce los logros de sus estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
5	El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					

2.2.6 Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
6	El docente crea un ambiente de trabajo agradable y estimulante en el aula.					

2.4.5. Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
7	El docente motiva a que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromisos para mejorar.					

Dimensión 2: Desarrollo Profesional

3.2.6 Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
8	El docente crea en el aula un ambiente propicio para el desarrollo del aprendizaje.					

Dimensión:4 Compromiso Ético

4.1.3 Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.

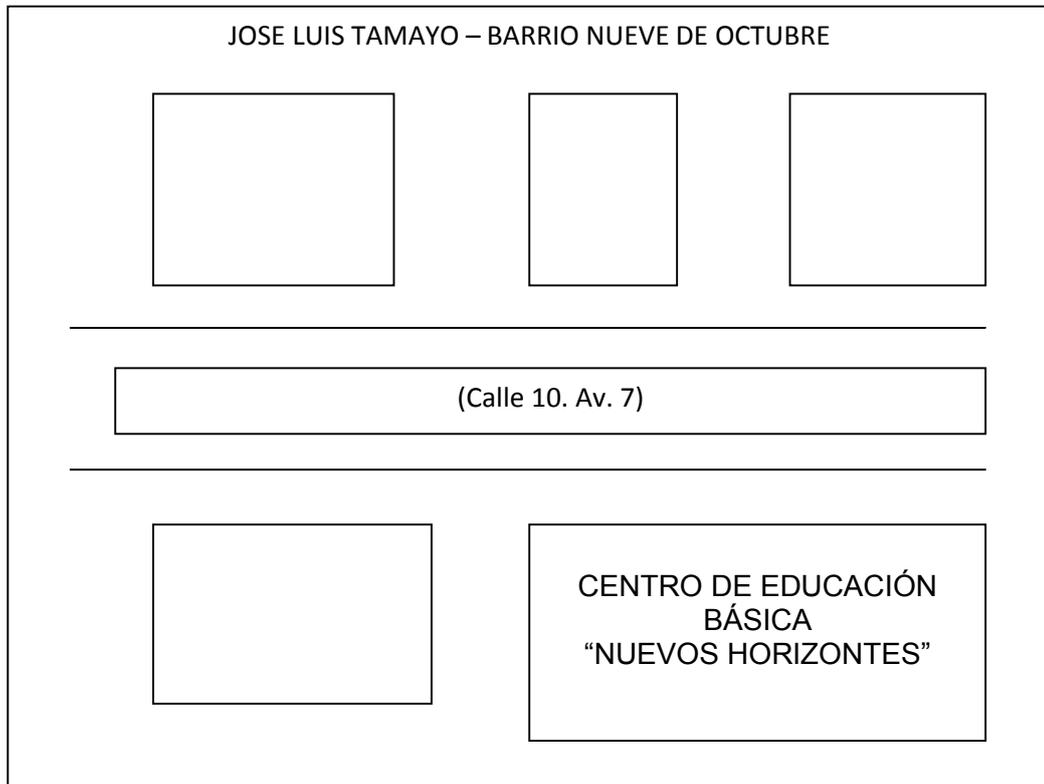
Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
9	El docente transmite confianza y seguridad a los estudiantes en sus logros y avances significativos.					

4.3.7 Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.

Nº	Preguntas	Escala de Valoración				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No se / No aplica
10	El docente propicia el respeto y la práctica de valores en actividades laborales de los estudiantes.					

ANEXO.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA
"NUEVOS HORIZONTES"



ANEXO.



PUERTA PRINCIPAL DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA
"NUEVOS HORIZONTES"
UBICADO EN EL CANTÓN SALINAS – PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO
SANTA ELENA - ECUADOR



ENTREVISTA A DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA
"NUEVOS HORIZONTES"



ENCUESTA REALIZADA A LOS ESTUDIANTES DE QUINTO AÑO BÁSICO "B" DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICO "NUEVOS HORIZONTES"

ANEXO.

CUADRO DE TABULACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

AUTOEVALUACIÓN

AUTOEVALUACIÓN DEL DOCENTE						
PROFESOR: VÍCTOR SILVESTRE						
DIMENSIONES	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Total mente (5)	En su mayor (4)	Parcialmente (3)	Nada (2)	No conoce. No Aplica (1)
DESARROLLO CURRICULAR	1. Selecciona los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognoscitivo y socio afectivo de los estudiantes		X			
	2. Selecciona los contenidos a enseñar de acuerdo al desarrollo cognitivo de los estudiantes		X			
	3. Utiliza el lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan la asignatura.		X			
	4. Utiliza estrategias didácticas de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.		X			
	5. Planifica sus clases en el marco del currículo nacional		X			
	TOTAL		0	0	0	0
GESTIÓN APRENDIZAJE	6. Maneja la planificación pedagógica acorde a los aprendizajes pertinente al año básico en que se desempeña		X			
	7. Planifica su clase según el horario establecido con el fin de propiciar el aprendizaje significativo en el aula.		X			

	8. Da a conocer al inicio de la clase los objetivos y explica los criterios de evaluación de la asignatura.			X		
	9. El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.		X			
	10. Aplica estrategias metodológicas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios.		X			
	11. Aplica los procesos de activación previa y los relaciona con el tema a trabajar en la clase.		X			
	12. Ejecuta procesos permanentes de evaluación para que se cumplan con los aprendizajes y avances de los estudiantes.		X			
	13. Motiva a que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromisos para mejorar.	X				
	14. Reajusto mi planificación en base al desarrollo del estudiante.		X			
	TOTAL	0	0	0	0	0
	15. Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externas.		X			
	16. Adapta con facilidad procedimiento, planes y objetivos según los requerimientos de la educación tanto al interior como fuera de ella.		X			
	17. Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional.		X			
	18. Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia y estudiantes	X				

	19. Retroalimentación y comparto experiencia adquirida por otros profesionales de la educación para llevarle a la práctica.	X				
	20. Incorpora temas actualizados en el proceso de enseñanza dentro del aula.		X			
	TOTAL	0	5	1	0	0
	21. Transmite confianza y seguridad a los estudiantes en su logro y avances significativos.		X			
	22. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.			X		
	23. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	X				
	24. Propicia el respeto a lo diferentes y a la no discriminación de los estudiantes por ningún motivo dentro de la institución.		X			
	25. Incorpora técnicas y métodos en su planificación acordes a las preferencias individuales y colectivas de los estudiantes.		X			
	26. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	X				
	27. Impulsa mecanismos pertinentes de sensibilización e inclusión social dentro de la comunidad educativa.		X			
	TOTAL	3	2	2	0	0

ANEXO.

CUADRO DE TABULACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

EVALUACIÓN DEL DIRECTIVO

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR AL DOCENTE						
PROFESOR: VÍCTOR SILVESTRE						
DIMENSIONES	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Total mente (5)	En su mayor (4)	Parcia lmente (3)	Nada (2)	No conoce. No Aplica (1)
1. DESARROLLO CURRICULAR	1. El docente selecciona los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognoscitivo y socio afectivo de los estudiantes		X			
	2. El docente prepara la clase en función de las necesidades de los estudiantes.		X			
	3. El docente conoce contenidos curriculares en el área de estudio y la imparte en el aula.		X			
	TOTAL	0	0	0	0	0
2.GESTIÓN APRENDIZAJE	4. El docente maneja la planificación pedagógica acorde a los aprendizajes pertinentes al año básico en que se desempeña.			X		
	5. El docente maneja adecuadamente la tecnología de comunicación e información en el desarrollo de sus clases.		X			
	6.El docente participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral.	X				

	7.El docente aplica estrategias metodológicas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios.		X			
	8.El docente utiliza la información de la evaluación para planear y reorientar las actividades.			X		
	TOTAL	0	1	2	1	1
3. DESARROLLO PROFESIONA L	9.El docente realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externas.		X			
	10. El docente adapta con facilidad procedimiento, planes y objetivos según los requerimientos de la educación tanto al interior como fuera de ella.			X		
	11.El docente mantiene el espíritu de trabajo en equipo y promueve esfuerzo orientados al logro de objetivos comunes.		X			
	12.El docente facilita la información necesaria para mejorar el trabajo compartidos entre sus colegas.	X				
	13.El docente permite una integración espontanea acorde a las necesidades educativas especiales de cada estudiante-.		X			
	14. El docente aplica diferentes estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.		X			
	15.El docente retroalimenta y comparte experiencia adquirida por otros profesionales de la educación para llevarle a la práctica.	X				
	16. El docente realiza adaptaciones curriculares en la planificación.			X		
17. El docente incorpora temas actualizados en el proceso de enseñanza dentro del aula.			X			

	TOTAL	0	0	0	0	0
4. COMPROMISO ÉTICO	18. El docente promueve que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromiso para mejorar.			X		
	19. El docente incorpora actividades, estrategias didácticas que contengan valores y práctica democrática.		X			
	20. El docente aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.				X	
	21. El docente aprovecha las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes para propiciar el aprendizaje en el aula.			X		
	22. El docente propicia el respeto a lo diferente y a la no discriminación de los estudiantes por ningún motivo dentro de la institución.		X			
	23. El docente colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad		X			
	24. El docente comparte con sus compañeros estrategias para mejorar la práctica docente encaminadas al desarrollo comunitario.		X			
25. El docente impulsa mecanismo pertinentes de sensibilización e inclusión social dentro de la comunidad educativa.		X				
	TOTAL	0	0	0	0	0

ANEXO.

CUADRO DE TABULACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

HETEROEVALUACION DEL PADRES DE FAMILIA

PROF: VÍCTOR SILVESTRE

DIMENSIONES	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIONES				
		Totalmente	En su mayor parte	Parcialmente	Nada	No conoce
1. DESARROLLO CURRICULAR	1.- El docente utiliza estrategias didácticas de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	3	2			1
	TOTAL	0	3	2		
2. GESTIÓN DE APRENDIZAJE	2.- El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.	2	2	2		
	3.-Se comunica con usted para informarle sobre el rendimiento de sus hijo /a y o representado.		1	3	2	
	TOTAL	2	3	5	2	
DESARROLLO PROFESIONAL	4.- Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia y estudiantes	2	2	1	1	
	5.- Permite una integración espontanea acorde a las necesidades educativas especiales de cada estudiante-.		2	2	1	1
	TOTAL	2	4	3	2	1
4. COMPROMISO ÉTICO	6.- Se preocupa por la inasistencia de los estudiantes y llama a los padres de familia o representante.		1	3	1	1
	7.- Entrega las libretas de calificaciones y/o reportes a los padres de familia y /o representante.	5	1			
	8.- Participa el docente en las actividades de la institución.	4	2			
	9.-Propicia el respeto a lo diferentes y a la no discriminación de los estudiantes por ningún motivo dentro de la institución.		3	2	1	
	10.-Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	3	1	1	1	
	TOTAL	12	8	6	3	

ANEXO.

CUADRO DE TABULACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

HETEROEVALUACION DEL ESTUDIANTE

PROF: VÍCTOR SILVESTRE						
DIMENSIONES	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		TOTAL MENTE	EN SU MAYOR PARTE	PARCIALMENTE	NADA	NO CONOCE
1. DESARROLLO CURRICULAR	1.- El docente utiliza el lenguaje adecuado en la enseñanza de la asignatura que dicta.		1	6	3	
	TOTAL		1	6	3	
2. GESTIÓN DE APRENDIZAJE	2.- El docente utiliza los recursos didácticos apropiados para cada asignatura.		2	5	3	
	3.- El docente da a conocer al inicio de la clase los objetivos y explica los criterios de evaluación de la asignatura.		1	4	5	
	4.-El docente propicia una relación armónica y da espacio a preguntas e inquietudes de los estudiantes		3	6	1	
	5.-El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.		2	5	3	
	6.-El docente crea un ambiente de trabajo agradable y estimulante en el aula.		4	2	4	
	7.-El docente motiva a que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromisos para mejorar.		1	7	2	
	TOTAL		13	29	18	
DESARROLLO PROFESIONAL	8.-El docente crea en el aula un ambiente propicio para el desarrollo del aprendizaje.			4	6	
	TOTAL			4	6	
4. COMPROMISO ÉTICO	9.- El docente transmite confianza y seguridad a los estudiantes en sus logros y avances significativos.	2	4	3	1	
	10.- El docente propicia el respeto y la práctica de valores en actividades laborales de los estudiantes.		3	6	1	
	TOTAL	2	7	9	2	

ANEXO. TABULACIÓN DE RESULTADO POR INDICADOR DEL DOCENTE

Prof.: Nixon Reyes					
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.					
El docente selecciona los contenidos del aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognoscitivo y socio afectivo de los estudiantes					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
4	5			9	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
2	1	5	10	9	90	MUY BUENO

Prof: Nixon Reyes					
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.					
Utiliza el lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan la asignatura.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	5		38	43	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
11	1	5	55	43	78	BUENO

Prof: Nixon Reyes					
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.					
El docente prepara la clase en función de las necesidades de los estudiantes.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
4				4	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	4	80	BUENO

Prof: Nixon Reyes					
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.					
Utiliza estrategias didácticas de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	5	16		21	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
7	1	5	35	21	60	INSUFICIENTE

Prof: Nixon Reyes					
1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.					
Planifica sus clases en el marco del currículo nacional					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	5			5	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	5	100	EXCELENTE

Prof: Nixon Reyes					
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.					
El docente conoce contenidos curriculares en el área de estudio y la imparte en el aula.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
4				4	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	4	80	BUENO

GESTION DE APRENDIZAJE

Prof.: Nixon Reyes					
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.					
El docente maneja la planificación pedagógica acorde a los aprendizajes pertinentes al año básico en que se desempeña.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
4	5			9	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
2	1	5	10	9	90	MUY BUENO

Prof. Nixon Reyes					
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.					
El docente utiliza los recursos didácticos apropiados para cada asignatura.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
			35	0	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
10	1	5	50	35	70	BUENO

Prof.: Nixon Reyes					
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.					
El docente maneja adecuadamente la tecnología de comunicación e información en el desarrollo de sus clases.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
5				5	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	5	80	BUENO

Prof.: Nixon Reyes					
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.					
Planifica su clase según el horario establecido con el fin de propiciar el aprendizaje significativo en el aula.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	5			5	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	5	100	EXCELENTE

Prof.: Nixon Reyes					
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.					
Da a conocer al inicio de la clase los objetivos y explica los criterios de evaluación de la asignatura.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	4		36	40	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
11	1	5	55	40	73	BUENO

Prof.: Nixon Reyes					
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.					
El docente propicia una relación armónica y da espacio a preguntas e inquietudes de los estudiantes					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
			39	39	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
10	1	5	50	39	78	BUENO

Prof.: Nixon Reyes					
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.					
El docente participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
4				4	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	4	80	BUENO

Prof: Nixon Reyes					
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.					
El docente reconoce los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	4	24	42	70	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
17	1	5	85	70	82	MUY BUENO

Prof.: Nixon Reyes					
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.					
El docente crea un ambiente de trabajo agradable y estimulante en el aula.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
			42	42	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
10	1	5	50	42	84	MUY BUENO

Prof: Nixon Reyes					
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.					
El docente aplica estrategias metodológicas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
3	4			7	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
2	1	5	10	7	70	BUENO

Prof: Nixon Reyes					
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.					
Aplica los procesos de activación previa y los relaciona con el tema a trabajar en la clase.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	5		0	5	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	5	100	EXCELENTE

Prof: Nixon Reyes					
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.					
Ejecuta procesos permanentes de evaluación para que se cumplan con los aprendizajes y avances de los estudiantes.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	5			5	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	5	100	EXCELENTE

Prof: Nixon Reyes					
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.					
Motiva a que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromisos para mejorar.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	4		32	36	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
11	1	5	55	36	65	BUENO

Prof: Nixon Reyes					
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado					
Se comunica con usted para informarle sobre el rendimiento de sus hijo /a y o representado.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	4	20		24	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Sumatoria	ponderación	Equivalencia
7	1	5	35	24	69	BUENO

Prof: Nixon Reyes					
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.					
Reajusto mi planificación en base al desarrollo del estudiante.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	5			5	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	5	100	EXCELENTE

DIMENSION: DESARROLLO PROFESIONAL

Prof: Nixon Reyes					
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.					
El docente realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico tanto internas y externas.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
4	5			9	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	10	9	90	MUY BUENO

Prof: Nixon Reyes					
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.					
El docente adapta con facilidad procedimientos, planes y objetivos según los requerimientos de educación tanto al interior como fuera de ella.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
5				5	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	5	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	5	100	EXCELENTE

Prof: Nixon Reyes					
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.					
El docente mantiene un espíritu de trabajo de equipo y promueve esfuerzo orientados al logro de objetivos comunes..					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
3				4	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	4	80	BUENO

Prof: Nixon Reyes					
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.					
Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	4			4	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	4	80	BUENO

Prof: Nixon Reyes					
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.					
Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia y estudiantes					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	4	22		26	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
7	1	5	35	26	74	BUENO

Prof: Nixon Reyes					
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.					
El docente facilita la información necesaria para mejorar el trabajo compartidos entre sus colegas.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
4				4	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	4	80	BUENO

Prof: Nixon Reyes					
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.					
El docente crea en el aula un ambiente propicio para el desarrollo del aprendizaje.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
			42	42	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
10	1	5	50	42	84	MUY BUENO

Prof: Nixon Reyes					
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
El docente permite una integración espontanea acorde a las necesidades educativas especiales de cada estudiante-					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
4		17		21	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	Ponderación	Equivalencia
7	1	5	35	21	60	INSUFICIENTE

Prof: Nixon Reyes					
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.					
El docente aplica diferentes estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
5				5	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	5	100	EXCELENTE

Prof: Nixon Reyes					
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.					
El docente retroalimenta y comparte experiencia adquirida por otros profesionales de la educación para llevarle a la práctica.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
4	4			8	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
2	1	5	10	8	80	BUENO

Prof: Nixon Reyes					
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.					
El docente realiza adaptaciones curriculares en la planificación.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
3				3	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	3	60	INSUFICIENTE

Prof: Nixon Reyes					
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.					
El docente incorpora temas actualizados en el proceso de enseñanza dentro del aula.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
3	4			7	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
2	1	5	10	7	70	BUENO

DIMENSIÓN: COMPROMISO ÉTICO

Prof: Nixon Reyes					
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje					
El docente promueve que los estudiantes valoren sus propios avances y establezcan compromiso para mejorar					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
5				5	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	Ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	5	100	EXCELENTE

Prof.: Nixon Reyes					
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.					
Trasmite confianza y seguridad a los estudiantes en su logros y avances significativo.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	5		37	42	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	Ponderación	Equivalencia
11	1	5	55	42	76	BUENO

Prof: Nixon Reyes					
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.					
El docente incorpora actividades, estrategias didácticas que contengan valores y práctica democrática.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
5				5	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	Ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	3	100	EXCELENTE

Prof.: Nixon Reyes					
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.					
Se preocupa por la inasistencia de los estudiantes y llama a los padres de familia o representante.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
		18		18	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
6	1	5	30	18	60	INSUFICIENTE

Prof.: Nixon Reyes					
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.					
El docente incorpora actividades, estrategias didácticas que contengan valores y práctica democrática.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
3	4			7	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
2	1	5	10	7	70	BUENO

Prof.: Nixon Reyes					
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.					
Entrega las libretas de calificaciones y/o reportes a los padres de familia y /o representante.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
		28		0	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
6	1	5	30	28	93	EXCELENTE

Prof.: Nixon Reyes					
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.					
El docente aprovecha las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes para propiciar el aprendizaje en el aula.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
5				5	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del Ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	5	100	EXCELENTE

Prof.: Nixon Reyes					
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.					
Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	4	18		22	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
7	1	5	35	22	63	BUENO

Prof.: Nixon Reyes					
4.3.6. Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes.					
El docente propicia el respeto y la práctica de valores en actividades laborales de los estudiantes.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
			31	31	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
10	1	5	50	31	62	BUENO

Prof.: Nixon Reyes					
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.					
El docente propicia el respeto a lo diferente y a la no discriminación de los estudiantes por ningún motivo dentro de la institución					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
4	5	20		29	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
8	1	5	40	29	73	BUENO

Prof: Nixon Reyes					
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.					
El docente colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
	5			5	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	5	100	EXCELENTE

Prof: Nixon Reyes					
4.4.2 docente comparte con sus compañeros estrategias para mejorar la práctica docente encaminadas al desarrollo comunitario.					
Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
4				4	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
1	1	5	5	3	80	BUENO

Prof.: Nixon Reyes					
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.					
El docente impulsa mecanismos pertinentes de sensibilización e inclusión social dentro de la comunidad educativa.					
EVALUACION	AUTOEVALUACION	HETEROEVALUACION PADRES / FAMILIA	HETEROEVALUACION ESTUDIANTE	SUMATORIA	PROM.
4	4			8	

Nº de informantes	Nº de preguntas	Valor del ítems	Valor máximo	Valor promedio Obtenido	ponderación	Equivalencia
2	1	5	10	8	80	BUENO



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

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

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO
DE EDUCACIÓN BÁSICA “NUEVOS HORIZONTES” CANTÓN
SALINAS, PROVINCIA SANTA ELENA CON ÉNFASIS
EN EL NIVEL PRIMARIO**

PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

TOMO II

**PROYECTO DE TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO
DE MAGÍSTER EN PLANIFICACIÓN.**

**AUTORA: Lcda. GUEVARA CASTILLO SOFÍA LORENA.
ASESOR: MSc. ARANDA ARANDA ALCIDES.**

GUAYAQUIL. OCTUBRE 2011

ÍNDICE

Caratula	i
Índice	ii
Índice de cuadros	iii
La propuesta	1
Antecedente	1
Justificación	2
Diagnóstico	3
Fundamentación teórica de la propuesta	8
Fundamentación pedagógica, educativa y legal.	8
Fundamentación pedagógica	8
Fundamentación educativa	9
Fundamentación legal	9
Constitución del Ecuador, capítulo ii, educación	9
Ley orgánica de educación	10
Objetivo de la propuesta	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos	12
Factibilidad de la propuesta	12
Financiera	12
Legal	12
Técnica	13
Recursos humanos	13
Descripción de la propuesta	13
Impacto	14
Referencias bibliográficas	104

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro # 1 Niveles de desempeño	4
Cuadro # 2 Matriz de Diagnóstico de desempeño docente	5
Cuadro # 3 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Desarrollo Curricular. Lcdo. Nixon Reyes	15
Cuadro # 4 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Gestión de Aprendizaje. Lcdo. Nixon Reyes	17
Cuadro # 5 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Desarrollo Profesional. Lcdo. Nixon Reyes	20
Cuadro # 6 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Compromiso Ético. Lcdo. Nixon Reyes	23
Cuadro # 7 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Desarrollo Curricular. Dra. María De la Cruz	26
Cuadro # 8 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Gestión de Aprendizaje. Dra. María De la Cruz	28
Cuadro # 9 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Desarrollo Profesional. Dra. María De la Cruz	32
Cuadro # 10 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Compromiso Ético. Dra. María De la Cruz	36
Cuadro # 11 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Desarrollo Curricular. Tnlgo. Víctor Silvestre	39
Cuadro # 12 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Gestión de Aprendizaje. Tnlgo. Víctor Silvestre	41
Cuadro # 13 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Desarrollo Profesional. Tnlgo. Víctor Silvestre	47
Cuadro # 14 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Compromiso Ético. Tnlgo. Víctor Silvestre	51
Cuadro # 15 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Desarrollo Curricular. Prof. Liborio Del Pezo	55
Cuadro # 16 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Gestión de	57

Aprendizaje. Prof. Liborio Del Pezo	
Cuadro # 17 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Desarrollo Profesional. Prof. Liborio Del Pezo	63
Cuadro # 18 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Compromiso Ético. Prof. Liborio Del Pezo	68
Cuadro # 19 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Desarrollo Curricular. Lcda. Margarita Del Pezo	73
Cuadro # 20 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Gestión de Aprendizaje. Lcda. Margarita Del Pezo	75
Cuadro # 21 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Desarrollo Profesional. Lcda. Margarita Del Pezo	77
Cuadro # 22 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Compromiso Ético. Lcda. Margarita Del Pezo	79
Cuadro # 23 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Desarrollo Curricular. Lcda. Mercy Tigrero	81
Cuadro # 24 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Gestión de Aprendizaje. Lcda. Mercy Tigrero	82
Cuadro # 25 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Desarrollo Profesional. Lcda. Mercy Tigrero	85
Cuadro # 26 Propuesta Plan De Mejoras: Dimensión Compromiso Ético. Lcda. Mercy Tigrero	88
Cuadro # 27 Matriz de Plan de Mejoras del Centro de Educación Básica “Nuevos Horizontes”	90

LA PROPUESTA

ANTECEDENTE

Para la realización y ejecución de la propuesta he efectuado entrevista al directivo y docentes como también encuestas a los padres de familia y estudiantes del Centro de Educación Básico “Nuevos Horizontes”, ubicado en la Provincia de Santa Elena, para conocer el desempeño docente institucional.

El proyecto está dirigida al director, personal docente, padre de familia y estudiantes el que permitido conocer con veracidad la situación real en la que se desenvuelven los maestros en la institución educativa, comprobando de esta manera si se están cumpliendo con los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación para fortalecer y retroalimentar el perfeccionamiento profesional del docente y mejorar significativamente la enseñanza aprendizaje de los educandos.

El bajo rendimiento y aprovechamiento de los educandos es conocido por los maestros. Esto se atribuye tal vez al desconocimiento de los docentes en los aspectos pedagógicos, didácticos y curriculares dentro y fuera del aula. Logrando superar esta situación se llevará a cabo capacitaciones formativas para el desarrollo profesional.

El diseño de un plan de mejoras institucional es el principal objetivo, con este recurso se podrá determinar los mejores sistemas de enseñanza que están al servicio de la educación, nos ayudará a medir los conocimientos adquiridos y nos proporcionarán información de los

Avances de los mismos con la finalidad de saber si se están cumpliendo los objetivos propuestos en el plan.

Los resultados constituirán un parámetro de lo alcanzado en la evaluación del docente. A través de él construiremos una cultura que permitan ver a la evaluación como una herramienta que lleve a la reflexión sobre la acción realizada con el fin de mejorar la calidad institucional.

JUSTIFICACIÓN

A partir de los resultados de esta evaluación, se ha elaborado un diagnóstico de la situación actual que ha puesto de manifiesto la necesidad de mejorar el desempeño docente, donde se ha podido identificar las falencias de los docentes en los estándares, dimensiones e indicadores propuestos por del Ministerio de Educación.

Denotándose la falta de conocimientos pedagógicos, didácticos y curriculares que mostraron los indicadores en las dimensiones evaluadas en algunos docentes, indicaron un bajo nivel académico y poco conocimiento pedagógico en la utilización de métodos y estrategias de enseñanza - aprendizaje.

Todo esto se justifica por la resistencia a someterse a algún tipo de evaluación por temor a perder su estabilidad laboral, pero el objetivo principal es ayudar al docente a mejorar su desempeño identificando sus logros, detectando sus problemas y de esta manera fortalecer la formación pedagógica de los docentes del Centro Educativo "Nuevos Horizontes"

Con el fin de establecer un marco adecuado que recoja, coordine y organice las acciones necesarias para esta mejora, se establece la

PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORA DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA “NUEVOS HORIZONTES” cuyo objetivo es elevar el nivel educativo.

Tomando en cuenta que es una herramienta indispensable para medir los logros en el Centro de Educación, se propone en sus planes de mejora favorecer e identificar los puntos fuertes y las áreas que debe trabajarse. Permitiendo así el mejoramiento continuo del desempeño docente y cumpliendo con los objetivos propuestos.

Además contribuirá para que los directivos de la institución adopten medidas a corto y mediano plazo para mejorar la problemática desempeño docente existente en el Centro de Educación Básica “Nuevos Horizontes” ayudando a la comunidad educativa de nivel básico de la provincia de Santa Elena a poseer un referente a ser aplicado y adaptado a otras instituciones de similares características como preparación previa a las evaluaciones programadas por el Ministerio de Educación.

DIAGNÓSTICO

El diagnóstico dependerá de los resultados de la evaluación obtenidas, de las entrevista y encuesta en las dimensiones y estándares de Desempeño Docente propuesta por el Ministerio de Educación del Ecuador. Mediante el cual a través de sus indicadores se verificarán las acciones realizadas y sus posibles causas que nos han permitido detectar los problemas en el desempeño docente del Centro de Educación Básica “Nuevos Horizontes”

Bajo este contexto, tanto el diagnóstico de desempeño docente y la elaboración del Plan de Mejoras constituyen tareas fundamentales que deben desarrollarse colectivamente en la institución.

La escuela según su propia realidad y sus recursos debe generar un proceso participativo, que permita efectuar un diagnóstico adecuado para la implementación de las acciones y medidas en su contexto escolar y social. Siendo estas pertinentes para mejorar tanto los aprendizajes de sus estudiantes, como la capacidad pedagógica y profesional de sus docentes de la institución.

Con el propósito de apoyar al Centro de Educación Básica “Nuevos Horizontes” en este proceso, pone a disposición a los directivos institucionales, el presente documento que brindará orientaciones generales por cada ámbito de acciones en las Dimensiones: Desarrollo Curricular, Gestión Aprendizaje, Desarrollo Profesional y Compromiso Ético.

Este documento guía constituye un listado gradual de acciones de mejoramiento en relación con las dimensiones evaluadas, el que se actualizará permanentemente en la medida que surjan nuevas sugerencias o prácticas efectivas que el mismo sistema escolar pueda producir en el proceso.

Los resultados de la evaluación se ubicarán en cuatro niveles de desempeño que a continuación detallamos:

CUADRO # 1

NIVELES	RANGOS
EXCELENTE	EVALUACION MAYOR AL 90%
MUY BUENO	EVALUACION FINAL DE 81% A 90%
BUENO	EVALUACION FINAL DE 61% A 80%
INSUFICIENTE	EVALUACION FINAL IGUAL MENOR A 60%

CUADRO # 2

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO EDUCACIÓN BÁSICA “NUEVOS HORIZONTES”

INDICADOR	Prof.: Nixon Reyes	Prof.: María De la Cruz	Prof.: Víctor Silvestre	Prof.: Liborio Del Pezo	Prof.: Margarita Del Pezo	Prof.: Mercy Tigreiro
DIMENSIÓN: DESARROLLO CURRICULAR						
1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	90	90	80	80	90	90
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	78	78	58	58	78	84
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	80	80	80	80	80	80
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	60	66	80	69	71	66
1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	100	100	80	80	100	100
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	80	80	80	80	100	100
PROMEDIO INDIVIDUAL POR DIMENSIÓN: DESARROLLO CURRICULAR	81	82	76	75	87	87
EQUIVALENCIA	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO
DIMENSIÓN: GESTIÓN APRENDIZAJE						
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	90	90	70	70	90	80
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	70	72	58	56	84	80
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	100	100	80	60	100	80
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	100	80	80	80	100	100
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	73	76	53	56	78	82

2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	78	76	64	56	86	88
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	80	80	100	80	100	100
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	82	73	67	59	81	82
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	84	80	60	50	92	90
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	70	80	80	70	80	80
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	100	100	80	60	100	80
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	100	100	80	80	80	80
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	65	67	58	56	89	88
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	69	71	60	54	83	77
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	100	100	80	80	80	80
PROMEDIO INDIVIDUAL DIMENSIÓN : GESTIÓN DE APRENDIZAJE	84	83	71	64	88	84
EQUIVALENCIA	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO
DESARROLLO PROFESIONAL						
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	90	90	80	80	100	100
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	100	100	70	70	90	90
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	80	80	80	60	100	100
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	80	100	80	80	100	100
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	74	63	80	54	71	66
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	80	80	100	60	100	100

3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	84	62	48	44	88	86
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	60	69	60	49	83	80
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	100	100	80	60	100	80
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	80	70	100	70	80	90
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	60	80	60	60	80	80
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	80	80	70	70	100	100
PROMEDIO INDIVIDUAL DIMENSIÓN : DESARROLLO PROFESIONAL	90	80	76	63	91	89
EQUIVALENCIA	MUY BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO
DIMENSIÓN : COMPROMISO ÉTICO						
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	100	100	60	60	100	100
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	76	53	60	55	89	82
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	100	100	80	60	80	80
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	60	70	53	50	83	83
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	70	90	80	60	80	80
4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	93	97	97	97	86	83
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	100	100	60	60	100	100
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	63	74	94	54	83	86
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	73	78	70	60	83	78
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	62	77	64	50	88	80

4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	100	100	100	80	100	80
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	80	80	80	60	100	100
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	80	80	80	70	90	90
PROMEDIO INDIVIDUAL DIMENSIÓN : COMPROMISO ÉTICO	81	85	75	63	89	86
EQUIVALENCIA	MUY BUENO	MUY BUENO	BUENO	BUENO	MUY BUENO	MUY BUENO

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA PROPUESTA

Esta propuesta se fundamenta en la elaboración de un plan de mejoras del desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica “Nuevos Horizontes”. Pero debemos conocer ante todo los espacios y principios teóricos fundamentales en la que se basa la propuesta en desarrollo.

FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA, EDUCATIVA Y LEGAL

FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA

La pedagogía es la ciencia de la educación o didáctica experimental que actualmente estudia las condiciones de percepción de los conocimientos, los contenidos y su evolución, el papel del educador en el proceso educativo y de forma global, los objetivos de este aprendizaje indisolubles de una normativa social y cultural.

Para el desarrollo de la propuesta, nos vamos a fundamentar en la pedagogía de la educación cuyo objetivo es mejorar el rendimiento profesional de los docentes en el campo educativo. El plan de mejoras es el instrumento a través del cual el docente planifica y organiza su proceso

de mejoramiento. En él se establecen metas de aprendizajes y las acciones a desarrollar por el docente.

FUNDAMENTACIÓN EDUCATIVA

La educación puede definirse como el proceso de socialización de los individuos. Al educarse, una persona asimila y aprende conocimientos. La educación también implica una concienciación cultural y conductual, donde las nuevas generaciones adquieren los modos de ser de generaciones anteriores.

La presente investigación se acoge al proceso educativo que permite que materialice una serie de habilidades y valores, que producen cambios intelectuales, emocionales y sociales en el individuo.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La propuesta se fundamenta en diferentes aspectos legales que contempla la Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Constitución del Ecuador, Capítulo II, Educación

Que: es necesario diseñar un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, que se aplicará en cada uno de los componentes del Sistema Educativo ecuatoriano: la gestión del Ministerio de Educación y de las instituciones educativas, el desempeño de los docentes y el currículo nacional.

Que: surgente efectuar la evaluación del sistema educativo nacional, y, sobre la base de los resultados obtenidos el Ministerio de

Educación podrá asumir medidas y decisiones que mejoren sus procesos, superen sus limitaciones, capacite a los recursos humanos del sector, mejore la infraestructura, optimice el uso de los recursos pedagógicos, y que aseguren, en definitiva la calidad de la educación.

Ley Orgánica de Educación

Art 29, literal f en su reglamento general de aplicación y 17 del estatuto del régimen jurídico administrativo de la función ejecutivo. Acuerda.

Art 1º.- Implementar el sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas, cuyo objetivo es monitorear la calidad del sistema de educación.

Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Título I de los Principios Generales

Art.2 literal r. se establece a la evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo.

Literal w, garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes, así mismo garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos, metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizajes.

Transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas.-Se garantiza la transparencia en la gestión del Sistema Educativo Nacional, en consecuencia la sociedad accederá a la información plena acerca de los recursos empleados y las acciones tomadas por los actores del sistema Educativo para determinar sus logros, debilidades y sostenibilidad del proceso, para el efecto se aplicarán procesos de monitoreo, seguimiento, control y evaluación a través de un sistema de rendición de cuentas.

DEL INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN EDUCATIVA.

El instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes.

OBJETIVO DE LA PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL

- Diseñar un plan de mejoras del desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica "NUEVOS HORIZONTES", como un proceso para alcanzar metas y cumplir con el mejoramiento continuo del docente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Crear un plan de mejoras de desempeño docente del Centro de Educación Básica “NUEVOS HORIZONTES”
- Lograr la participación de los docentes
- Despertar el interés de los autores en la práctica de evaluación.

FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Del análisis de los resultados de la evaluación de desempeño docente, nace la necesidad de proponer un plan de mejoras para el Centro de Educación Básica “NUEVOS HORIZONTES” existiendo el compromiso institucional, de parte del directivo, docentes, estudiantes y padres de familia el de mejorar los indicadores evaluados que presentaron una ponderación de BUENO, por lo tanto la presente propuesta es factible de ser desarrolla.

FINANCIERA

La realización de la propuesta que se plantea será financiada por la dirección del Centro de Educación General Básica “NUEVOS HORIZONTES” con recursos de la institución educativa y de auto – gestión.

LEGAL

Este trabajo está sustentado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y la Constitución de la República del Ecuador.

TÉCNICA

Para la ejecución del plan de mejoras de desempeño docente, obtuvimos gran porcentaje de apoyo y de interés, para ello se llevo a efecto el análisis de desempeño docente, quienes se comprometieron en colaborar en talleres, charlas y seminarios pedagógicos, de recursos didácticos, de relaciones humana etc. Actividades planteadas en el plan del mejoras del Centro de educación Básico” NUEVOS HORIZONTES”

RECURSOS HUMANOS

El proyecto cuenta con el apoyo de los docentes; Talentos humanos; Padres de familias etc.

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Para la ejecución del trabajo partimos del análisis de la propuesta que consiste en diseñar un plan de mejoras de desempeño docente del Centro de Eduacación Básica “NUEVOS HORIZONTES”, después de la aplicación de las técnicas y a través del diagnóstico en la evaluación del desempeño docente, se ha podido identificar la falta de conocimientos pedagógicos, didácticos y curriculares que mostraron los indicadores en las dimensiones evaluadas por los docentes, indicando un bajo nivel académico y poco conocimiento pedagógico en la utilización de métodos y estrategias de enseñanza - aprendizaje.

La propuesta diseñada está basada en autogestión y el apoyo de los recursos de la institución educativa para la consecución de los talleres y seminarios.

El plan de mejora permitirá optimizar los indicadores que presentan una calificación de bueno y abarca las dimensiones: Desarrollo Curricular, Gestión de Aprendizaje, Desarrollo Profesional, Compromiso ético como lo explica el cuadro de Matriz del Plan de Mejora en donde se detalla las acciones de mejora, tiempo, costo, responsables y indicadores de gestión.

IMPACTO

Es un trabajo trascendental que está dirigido a dar alternativas de solución al desempeño docente institucional del Centro de Educación Básica “Nuevos Horizontes” del Cantón Salinas - Provincia Santa Elena. La que se logrará motivando a los docentes a mejorar su desempeño profesional.

El docente preparado en forma pedagógica, puede tener impacto sobre el aprendizaje de sus estudiantes. Por ejemplo, aún en una escuela que no sea considerada tan buena, un docente puede lograr que sus estudiantes mejoren su rendimiento escolar, es decir preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática. Ahondando esfuerzo para transformar la educación tradicionalista en una educación de calidad, esencial, para el éxito de una institución educativa.

De la opinión ponderada obtenida de los informantes durante la evaluación y considerado la valoración dada por sistema de niveles de desempeño docente (menos del 81 % equivalente a Bueno) y (menos de 60% equivalen Insuficiente) se ha evidenciado debilidades a nivel de los estándares de calidad, tal como lo muestra la matriz de diagnóstico en el cuadro # 2 del informe; por lo tanto, el Centro de Educación Básica “Nuevos Horizontes” ha decidido generar un plan de mejoras donde se ha considerado aquellos indicadores cuya puntuación haya sido menor a 81 %.

Este plan de mejoras será ejecutado gradualmente y se verá reflejado en los planes operativos de la Institución a partir del año 2012 – 2013

CUADRO # 3

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN DESARROLLO CURRICULAR

LCDO. NIXON REYES

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORAS	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones en el área de lengua a partir del intercambio de experiencias en el aula con todas y todos los docentes de la	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Director Comisión Pedagógica Docente	100% docentes aplicará un sistema de revisión y adaptación de planificaciones en el área de lengua.

	escuela.					
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula	Definir un método efectivo de enseñanza y capacitar a docentes y directivos en el método.	Mayo 4 del 2012	permanente	autogestión	Director Comisión pedagógica Convenio DIREMEP	100% de directivos y docentes se capacitan en estrategias metodológicas. 6 docentes utilizan metodologías según la asignatura que enseña.
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada	Realizar reuniones técnicas entre docentes para apoyar la elaboración de planificaciones y procesos de evaluación de aprendizajes.	Junio 3 del 2012	permanente	----- -	Comisión pedagógica docentes	100% de los docentes conocen y dominan los programas de estudios. 100% de los docentes planifican empleando las guías para el docente y los textos escolares

Cuadro # 4

**PROPUESTA PLAN DE MEJORA: DIMENSIÓN GESTIÓN DE APRENDIZAJE
LCDO. NIXON REYES**

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORA	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes	Diseña materiales didácticos para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes	Abril 5 del 2012	Permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	100% de los docentes diseñan materiales.
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	Definir un plan de reuniones de apoderados a entregar información sobre lo que aprenderán sus hijos e hijas y comparte herramientas de apoyo para propiciar el aprendizaje	Abril 5 del 2012	Permanente	----- --	Docente	100% de los padres o apoderados de los estudiantes conocen los desempeños sus hijos/as en el aula.
2.2.2. Crea un ambiente positivo	Generar, reforzar y relevar los espacios	Abril 5	Permanente	-----	Docente	100% docentes destina un periodo

y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	destinados al diálogo con los estudiantes dentro de la jornada	del 2012	te				de trabajo que promueve al diálogo con los educandos.
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	Programar un espacio de reflexión que involucre a los diferentes actores de la comunidad escolar sobre la vigencia, pertinencia y utilidad del reglamento escolar.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----		Comisión Pedagógica docentes	100% de docentes revisa y aplica el Código de convivencia institucional.
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	Capacitar a docentes en aquellas condiciones dentro del aula que aseguran una mayor efectividad en la enseñanza	Abril 5 del 2012	Permanente	autogestión		Universidad Directivos institucionales	100% de docentes se capacitan en taller de Psicopedagogía para asegurar un aprendizaje efectivo.
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones a partir del intercambio de experiencias en el aula	Abril 5 del 2012	Permanente	-----		Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes utiliza un sistema de revisión y adaptación.

	que permitirá a niños y niñas alcanzar un aprendizaje de calidad.					
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	Organizar entrevistas con apoderados y docentes de los siguientes años para entregar información acerca de los procesos y resultados de aprendizaje de sus estudiantes.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Docente	100% de padres y docentes conocen los resultados educativos de los educandos.

Cuadro # 5

PROPUESTA PLAN DE MEJORA: DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL

LCDO. NIXON REYES

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORAS	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	Socializa con la comunidad escolar estrategias de implementación escolar	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% el docente socializa con la comunidad su conocimientos profesionales.
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	Dar a conocer al docente, asistentes y directivos los objetivos y filosofía del proyecto educativo institucional en normalización.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% el docente conoce sus roles y responsabilidad con la institución.
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de	Generar actividades culturales y deportivas que impliquen la	Abril 5 del	permanente	-----	Docente Padres de familia	100% de los padres participan en actividades

familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	participación activa de los padres, madres y apoderados(as) a partir de espacios de interés común entre ellos y sus hijos e hijas.	2012					culturales y deportivas.
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	Socializar con la comunidad escolar, desde el equipo directivo y docente, los resultados y metas alcanzadas y los desafíos que se proyectan a partir de estos.	Abril 5 del 2012	permanente	-----		Comisión Pedagógica Docente	100% de los docentes socializan los resultados y metas alcanzadas a nivel interno y externo.
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	Considerar medidas formativas para mejorar un comportamiento: reemplazar anotaciones negativas por trabajo de apoyo voluntario a la comunidad, ordenar la sala en un tiempo determinado, etc.	Abril 5 del 2012	permanente	-----		Docente	100% de los estudiantes mejorarán su comportamiento mediante las normas que regulan la institución.
3.3.2. Analiza sus	Verificar el plan de						100% de docentes

prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	estudio, los contenidos y las actividades de las diferentes áreas de aprendizaje.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	evalúan sus procesos de aprendizajes.
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	Fortalecer la acción docente en el aula, principalmente en las acciones pedagógicas para mejorar el nivel de los estudiantes.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes cumplen con los contenidos acorde a con la planificación curricular.
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	Participar en investigaciones sobre las estrategias para aplicar en la clase.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de los docentes realizan investigaciones relacionados a procesos educativos.

Cuadro # 6

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN COMPROMISO ÉTICO

LCDO. NIXON REYES

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORA	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los Aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	Realizar reuniones con sus pares para analizar sus responsabilidades y competencias en: organizar y conducir la reflexión pedagógica de la escuela y retroalimentar efectivamente la acción docente en el aula.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Comisión pedagógica Docentes Director	100% de docentes comprende que su conducir pedagógico es su responsabilidad.
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de	Jornadas de difusión y validación del código de convivencia escolar con la totalidad de la comunidad educativa.	Abril 5 del 2012	Permanente	Autogestión	Docente Director	100% de los estudiantes conocen sus deberes y derechos

riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.						del código de convivencia escolar.
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	Implementar programas que refuercen y apoyen un ambiente de Buen Trato en el establecimiento.	Abril 5 del 2012	Permanente	Autogestión	Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes promueven el Buen trato en la institución.
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	Garantizar un clima propicio para el aprendizaje de todas y todos los estudiantes, sobre la base del acondicionamiento permanente e integral del ambiente escolar.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Docente Director	100% de los estudiantes promueve permanencia e integral del ambiente escolar.
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su	Fortalecer una adecuada utilización del código de convivencia escolar que apunte a respetar los derechos y responsabilidades	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes fortalecen en sus estudiantes el respeto a las diferencia.

aprendizaje.	establecidas como normas que regulan la interacción personal y grupal.					
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los Estudiantes.	Garantizar un ambiente de orden y respeto basado en la seguridad y confianza derivadas de las condiciones de interacción entre los miembros de la escuela	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Docente Director	100% de los docentes brindan seguridad y confianza a sus educandos.
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	Desarrollar programa y proyectos de apoyo que permita interacción entre los miembros de la comunidad.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Consejo técnica Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes desarrollan planes que permiten la interacción institucional.
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	Capacitar en inclusión en el aula Consensuar y elaborar acuerdos sobre procedimientos para inclusión social y educativa	Abril 5 del 2012	Permanente	autogestión	Comisión Pedagógica Docente MINEDUC	100% de docentes sensibilizan a la comunidad educativa acuerdos sobre la inclusión social.

CUADRO # 7

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN DESARROLLO CURRICULAR

DRA. MARÍA DE LA CRUZ

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORAS	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones en el área de lengua a partir del intercambio de experiencias en el aula con todas y todos los docentes de la escuela.	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Director Comisión Pedagógica Docente	100% docentes aplicará un sistema de revisión y adaptación de planificaciones en el área de lengua.
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula	Definir un método efectivo de enseñanza y capacitar a docentes y directivos en el método.	Mayo 4 del 2012	permanente	autogestión	Director Comisión pedagógica Convenio DIREMEP	100% de directivos y docentes se capacitan en estrategias metodológicas. 6 docentes utilizan metodologías según la asignatura que enseña.
1.2.4. Se apoya en	Realizar reuniones					100% de los

<p>diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada</p>	<p>técnicas entre docentes para apoyar la elaboración de planificaciones y procesos de evaluación de aprendizajes.</p>	<p>Junio 3 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>-----</p>	<p>Comisión pedagógica docentes</p>	<p>docentes conocen y dominan los programas de estudios. 100% de los docentes planifican empleando las guías para el docente y los textos escolares.</p>
<p>1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.</p>	<p>Trabajar con estrategia, siguiendo una secuencia de la planificación y realizan acciones relacionadas con las destrezas y criterio desempeño.</p>	<p>Abril 5 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>autogestión</p>	<p>Comisión Pedagógica docentes</p>	<p>El docente sigue el método efectivo de enseñanza.</p>

CUADRO # 8

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN GESTIÓN DE APRENDIZAJE

DRA. MARÍA DE LA CRUZ

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORA	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes	Diseña materiales didácticos para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes	Abril 5 del 2012	Permanente	autogestión	Comisión Pedagógica Docentes	100% de los docentes diseñan materiales.
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potenciar los recursos y maximizar el aprendizaje.	Planificar y preparar las clases sistemática y responsablemente, de manera que se evite su pérdida innecesaria y así cada estudiante perciba el valor del tiempo de cada clase.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Comisión Pedagógica Docentes	100% el docente trabaja en forma sistematizada el uso efectivo de su tiempo.
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los	Definir un plan de reuniones de apoderados a entregar información sobre lo que	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Docente	100% de los padres o apoderados de los estudiantes conocen los

resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	aprenderán sus hijos e hijas y comparte herramientas de apoyo para propiciar el aprendizaje					desempeños sus hijos/as en el aula.
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	Generar, reforzar y relevar los espacios destinados al diálogo con los estudiantes dentro de la jornada	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Docente	100% docentes destina un periodo de trabajo que promueve al diálogo con los educandos.
2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	Programar un espacio de reflexión que involucre a los diferentes actores de la comunidad escolar sobre la vigencia, pertinencia y utilidad del reglamento escolar.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Comisión Pedagógica Docentes	100% de docentes revisa y aplica el Código de convivencia institucional.
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje	Capacitar a docentes en aquellas condiciones dentro del aula que aseguran una mayor efectividad en la	Abril 5 del 2012	Permanente	autogestión	Universidad Directivos institucionales	100% de docentes se capacitan en taller de Psicopedagogía para asegurar un aprendizaje

planteados.	enseñanza					efectivo.
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	Acordar criterios y estrategias que se utilizarán para planificar considerando los resultados de aprendizaje de alumnos y alumnas,	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Comisión Pedagógica Director Docentes	100% de los docentes aplican estrategias en la planificación curricular.
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	Planificar empleando las guías para el docente y los textos escolares	Abril 5 del 2012	Permanente	autogestión	Comisión Pedagógica Docentes	100% el docente conoce y domina los planes de estudios.
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones a partir del intercambio de experiencias en el aula que permitirá a	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes utiliza un sistema de revisión y adaptación.

	niños y niñas alcanzar un aprendizaje de calidad.					
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	Organizar entrevista con apoderados y docentes de los siguientes años para entregar información acerca de los procesos y resultados de aprendizaje de sus estudiantes.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Docente	100% de padres y docentes conocen los resultados educativos de los educandos.

CUADRO # 9

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL

DRA. MARÍA DE LA CRUZ

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORAS	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	Socializa con la comunidad escolar estrategias de implementación escolar	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% el docente socializa con la comunidad su conocimientos profesionales.
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo	Dar a conocer al docente, asistentes y directivos los objetivos y filosofía del proyecto educativo institucional en	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% el docente conoce sus roles y responsabilidad con la institución.

Nacional.	normalización.					
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	Generar actividades culturales y deportivas que impliquen la participación activa de los padres, madres y apoderados(as) a partir de espacios de interés común entre ellos y sus hijos e hijas.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Padres de familia	100% de los padres participan en actividades culturales y deportivas.
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	Socializar con la comunidad escolar, desde el equipo directivo y docente, los resultados y metas alcanzadas y los desafíos que se proyectan a partir de estos.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de los docentes socializan los resultados y metas alcanzadas a nivel interno y externo.
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una	Generar espacios que favorezcan el desarrollo	Abril 5 del	permanente	-----	DIREMEP Docente	100% de docentes se capacitan continuamente para

cultura de aprendizaje permanente.	profesional continuo de docentes de 1 a 9º año básico con el fin de actualizar, profundizar conocimientos y reflexionar sobre la propia práctica.	2012					actualizar conocimientos.
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	Considerar medidas formativas para mejorar un comportamiento: reemplazar anotaciones negativas por trabajo de apoyo voluntario a la comunidad, ordenar la sala en un tiempo determinado, etc.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente		100% de los estudiantes mejoraran su comportamiento mediante las normas que regulan la institución.
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación	Verificar el plan de estudio, los contenidos y las actividades de las diferentes áreas	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica		100% de docentes evalúan sus procesos de aprendizajes.

dada por otros profesionales de la educación.	de aprendizaje.					Docente	
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	Fortalecer la acción docente en el aula, principalmente en las acciones pedagógicas para mejorar el nivel de los estudiantes.	Abril 5 del 2012	permanente	-----		Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes cumplen con los contenidos acorde a con la planificación curricular.
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	Participar en investigaciones sobre las estrategias para aplicar en la clase.	Abril 5 del 2012	permanente	-----		Comisión Pedagógica Docente	100% de los docentes realizan investigaciones relacionados a procesos educativos.

CUADRO # 10

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN COMPROMISO ÉTICO

DRA. MARÍA DE LA CRUZ

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORA	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los Aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.	Realizar reuniones con sus pares para analizar sus responsabilidades y competencias en: organizar y conducir la reflexión pedagógica de la escuela y retroalimentar efectivamente la acción docente en el aula.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión pedagógica Docentes Director	100% de docentes comprende que su conducir pedagógico es su responsabilidad.
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los	Jornadas de difusión y validación del código de convivencia escolar con la totalidad de la comunidad	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Docente Director	100% de los estudiantes conocen sus deberes y derechos del código de convivencia escolar.

niños, niñas y adolescentes.	educativa.					
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	Implementar programas que refuercen y apoyen un ambiente de Buen Trato en el establecimiento.	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes promueven el Buen trato en la institución.
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	Garantizar un clima propicio para el aprendizaje de todas y todos los estudiantes, sobre la base del acondicionamiento permanente e integral del ambiente escolar.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Director	100% de los estudiantes promueve permanencia e integral del ambiente escolar.
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	Fortalecer una adecuada utilización del código de convivencia escolar que apunte a respetar los derechos y responsabilidades establecidas como	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes fortalecen en sus estudiantes el respeto a las diferencia.

	normas que regulan la interacción personal y grupal.					
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los Estudiantes.	Garantizar un ambiente de orden y respeto basado en la seguridad y confianza derivadas de las condiciones de interacción entre los miembros de la escuela	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Director	100% de los docentes brindan seguridad y confianza a sus educandos.
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	Desarrollar programa y proyectos de apoyo que permita interacción entre los miembros de la comunidad.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Consejo técnica Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes desarrollan planes que permiten la interacción institucional.
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	Capacitar en inclusión en el aula Consensuar y elaborar acuerdos sobre procedimientos para inclusión social y educativa	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica Docente MINEDUC	100% de docentes sensibilizan a la comunidad educativa acuerdos sobre la inclusión social.

CUADRO # 11

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN DESARROLLO CURRICULAR

TNLGO. VÍCTOR SILVESTRE

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORAS	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
1.1.1 Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	Capacitar a docentes en el manejo de la planificación curricular	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Director Comisión Pedagógica Docente MINEDUC	100% de docentes desarrollar sus prácticas en el Marco del Currículo Nacional.
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones en el área de lengua a partir del intercambio de experiencias en el aula con todas y todos los docentes de la escuela.	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Director Comisión Pedagógica Docente	100% docentes aplicará un sistema de revisión y adaptación de planificaciones en el área de lengua.
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el	Definir un método efectivo de enseñanza y capacitar a docentes y directivos en el método.	Mayo 4 del 2012	permanente	autogestión	Director Comisión pedagógica Convenio DIREMEP	100% de directivos y docentes se capacitan en estrategias metodológicas. 6 docentes utilizan

aula						metodologías según la asignatura que enseña.
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada	Realizar reuniones técnicas entre docentes para apoyar la elaboración de planificaciones y procesos de evaluación de aprendizajes.	Junio 3 del 2012	permanente	-----	Comisión pedagógica docentes	100% de los docentes conocen y dominan los programas de estudios. 100% de los docentes planifican empleando las guías para el docente y los textos escolares.
1.3.1 Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	Implementar un plan que consideren los intereses y necesidades de los estudiantes de los diferentes niveles escolares.	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	100% el docente adapta su práctica pedagógica al marco curricular.
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	Trabajar con estrategia, siguiendo una secuencia de la planificación y realizan acciones relacionadas con las destrezas y criterio desempeño	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	El docente sigue el método efectivo de enseñanza.

CUADRO # 12

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN GESTIÓN DE APRENDIZAJE

TNLGO. VÍCTOR SILVESTRE

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORA	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	Planificar sus clases acorde a las necesidades de sus educando	Abril 5 del 2012	Permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	El docente establece metas en el marco de la planificación de cada clase.
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes	Diseña materiales didácticos para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes	Abril 5 del 2012	Permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	100% de los docentes diseñan materiales.
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su	Capacitar al docente en la utilización de	Mayo 15 del 2012	Mayo 30 del 2012	autogestión	Comisión Pedagógica Docentes	100% del docente empleara TIC para mejorar su práctica

práctica docente en el aula.	Tecnología educativa				Especialista en Computación	docente en el aula.
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	Planificar y preparar las clases sistemática y responsablemente, de manera que se evite su pérdida innecesaria y así cada estudiante perciba el valor del tiempo de cada clase.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docentes	100% el docente trabaja en forma sistematizada el uso efectivo de su tiempo.
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	Definir un plan de reuniones de apoderados a entregar información sobre lo que aprenderán sus hijos e hijas y comparte herramientas de apoyo para propiciar el aprendizaje	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Docente	100% de los padres o apoderados de los estudiantes conocen los desempeños sus hijos/as en el aula.
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que	Generar, reforzar y relevar los espacios destinados al diálogo con los	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Docente	100% docentes destina un periodo de trabajo que promueve al dialogo

promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	estudiantes dentro de la jornada					con los educandos.
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	Utilizar las felicitaciones o ritos de premiación cuando corresponda, de manera pública y lo más frecuente que sea posible, tanto para apoyar y reforzar buenas conductas de los estudiantes como para hacer notar a la familia el valor de su aporte a la escuela.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Docente Director	100% de docentes reconocen los logros de los estudiantes en cada periodo.
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	Capacitar a docentes en aquellas condiciones dentro del aula que aseguran una mayor efectividad	Abril 5 del 2012	Permanente	autogestión	Universidad Directivos institucionales	100% de docentes se capacitan en taller de Psicopedagogía para asegurar un aprendizaje efectivo.

	en la enseñanza					
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	Acordar criterios y estrategias que se utilizarán para planificar considerando los resultados de aprendizaje de alumnos y alumnas,	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Comisión Pedagógica Director Docentes	100% de los docentes aplican estrategias en la planificación curricular.
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	Planificar empleando las guías para el docente y los textos escolares	Abril 5 del 2012	Permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	100% el docente conoce y domina los planes de estudios.
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y	Planificar, secuencias de clases que consideren los conocimientos previos que deben	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Comisión Pedagógica docentes	100% el docente planificara tomando en cuenta la secuencia de clase en sus planificaciones

exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	tener los niños y niñas para seguir avanzando en su desarrollo y aprendizajes.					diarias.
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones a partir del intercambio de experiencias en el aula que permitirá a niños y niñas alcanzar un aprendizaje de calidad.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes utiliza un sistema de revisión y adaptación.
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados	Organizar entrevista con apoderados y docentes de los siguientes años para entregar información acerca de los procesos y resultados de aprendizaje de sus estudiantes.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Docente	100% de padres y docentes conocen los resultados educativos de los educandos.

educativos de sus hijos / representado							
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	Asociar los criterios y estrategias que se utilizarán para planificar considerando los resultados de aprendizaje de alumnos y alumnas.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% el docente utilizara la planificación considerando los resultados de las evaluaciones.	

CUADRO # 13

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL

TNLGO. VÍCTOR SILVESTRE

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORAS	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	Comprometer al docente en la actualización de sus conocimientos en contenidos y metodologías efectivas de enseñanza.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes comprometidos en actualizar en forma continua sus conocimientos en contenidos y metodología.
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	Seguimiento de la aplicación en el aula de estrategias efectivas para el aprendizaje.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% el docente desarrolla estrategias de aprendizaje.
3.2.1. Contribuye	Socializa con la					100% el docente

a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	comunidad escolar de estrategias de implementación escolar	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	socializa con la comunidad su conocimientos profesionales.
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	Dar a conocer al docente, asistentes y directivos los objetivos y filosofía del proyecto educativo institucional en normalización.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% el docente conoce sus roles y responsabilidad con la institución.
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades	Generar actividades culturales y deportivas que impliquen la participación activa de los padres, madres y apoderados(as) a	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Padres de familia	100% de los padres participan en actividades culturales y deportivas.

del aula y de la institución.	partir de espacios de interés común entre ellos y sus hijos e hijas.					
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	Generar espacios que favorezcan el desarrollo profesional continuo de docentes de 1 a 9º año básico con el fin de actualizar, profundizar conocimientos y reflexionar sobre la propia práctica.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	DIREMEP Docente	100% de docentes se capacitan continuamente para actualizar conocimientos.
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	Considerar medidas formativas para mejorar un comportamiento: reemplazar anotaciones negativas por trabajo de apoyo voluntario a la comunidad, ordenar la sala en un tiempo determinado, etc.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente	100% de los estudiantes mejoraran su comportamiento mediante las normas que regulan la institución.
3.3.1. Examina sus prácticas	Observar clases de todas y todos los				Comisión	100% de docentes hacen ajustes en su

<p>pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>docentes una o dos veces en el año, de modo que el equipo técnico pueda conocer el desempeño del cuerpo docente y las necesidades de apoyo que requieren.</p>	<p>Abril 5 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>-----</p>	<p>Pedagógica Consejo Técnico Docente</p>	<p>planificación.</p>
<p>3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.</p>	<p>Fortalecer la acción docente en el aula, principalmente en las acciones pedagógicas para mejorar el nivel de los estudiantes.</p>	<p>Abril 5 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>-----</p>	<p>Comisión pedagógica Docente Director</p>	<p>100% de los docentes cumplen con los contenidos acorde a con la planificación curricular.</p>
<p>3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.</p>	<p>Participar en investigaciones sobre las estrategias para aplicar en la clase.</p>	<p>Abril 5 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>-----</p>	<p>Comisión Pedagógica Docente</p>	<p>100% de los docentes realizan investigaciones relacionados a procesos educativos.</p>

CUADRO # 14

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN COMPROMISO ÉTICO

TNLGO. VÍCTOR SILVESTRE

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORA	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	Desarrollar un plan de estrategias para potencializar las capacidades de los alumnos y alumnas.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes fortalecen potencialidades de sus educandos.
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los Aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social,	Realizar reuniones con sus pares para analizar sus responsabilidades y competencias en: organizar y conducir la reflexión pedagógica de la escuela y retroalimentar efectivamente la acción docente en	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión pedagógica Docentes Director	100% de docentes comprende que su conducir pedagógico es su responsabilidad.

económica o cultural de los estudiantes.	el aula.					
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.	Realizar jornadas de reflexión y análisis, programadas y calendarizadas en torno al sentido pedagógico relacionadas con los principios, valores y prácticas democráticas	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes realizan talleres de análisis y reflexión de valores a sus estudiantes.
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	Jornadas de difusión y validación del código de convivencia escolar con la totalidad de la comunidad educativa.	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Docente Director	100% de los estudiantes conocen sus deberes y derechos del código de convivencia escolar.
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que	Implementar programas que refuercen y apoyen un ambiente de Buen Trato en el establecimiento.	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes promueven el Buen trato en la institución.

contribuyen al Buen Vivir.							
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	Establecer lemas valóricos institucionales	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes desarrollan valores en sus estudiantes.	
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	Garantizar un clima propicio para el aprendizaje de todas y todos los estudiantes, sobre la base del acondicionamiento permanente e integral del ambiente escolar.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Director	100% de los estudiantes promueve permanencia e integral del ambiente escolar.	
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	Fortalecer una adecuada utilización del código de convivencia escolar que apunte a respetar los derechos y responsabilidades	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes fortalecen en sus estudiantes el respeto a las diferencia.	

	establecidas como normas que regulan la interacción personal y grupal.					
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los Estudiantes.	Garantizar un ambiente de orden y respeto basado en la seguridad y confianza derivadas de las condiciones de interacción entre los miembros de la escuela	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Director	100% de los docentes brindan seguridad y confianza a sus educandos.
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	Desarrollar programa y proyectos de apoyo que permita interacción entre los miembros de la comunidad.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Consejo técnica Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes desarrollan planes que permiten la interacción institucional.
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	Capacitar en inclusión en el aula Consensuar y elaborar acuerdos sobre procedimientos para inclusión social y educativa	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica Docente MINEDUC	100% de docentes sensibilizan a la comunidad educativa acuerdos sobre la inclusión social.

CUADRO # 15

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN DESARROLLO CURRICULAR

PROF. LIBORIO DEL PEZO

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORAS	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
1.1.1 Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	Capacitar a docentes en el manejo de la planificación curricular	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Director Comisión Pedagógica Docente MINEDUC	100% de docentes desarrollar sus prácticas en el Marco del Currículo Nacional.
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones en el área de lengua a partir del intercambio de experiencias en el aula con todas y todos los docentes de la escuela.	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Director Comisión Pedagógica Docente	100% docentes aplicara un sistema de revisión y adaptación de planificaciones en el área de lengua.
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el	Definir un método efectivo de enseñanza y capacitar a docentes y directivos en el método.	Mayo 4 del 2012	permanente	autogestión	Director Comisión pedagógica Convenio DIREMEP	100% de directivos y docentes se capacitan en estrategias metodológicas. 6 docentes utilizan

aula						metodologías según la asignatura que enseña.
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada	Realizar reuniones técnicas entre docentes para apoyar la elaboración de planificaciones y procesos de evaluación de aprendizajes.	Junio 3 del 2012	permanente	-----	Comisión pedagógica docentes	100% de los docentes conocen y dominan los programas de estudios. 100% de los docentes planifican empleando las guías para el docente y los textos escolares.
1.3.1 Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	Implementar un plan que consideren los intereses y necesidades de los estudiantes de los diferentes niveles escolares.	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	100% el docente adapta su práctica pedagógica al marco curricular.
1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	Trabajar con estrategia, siguiendo una secuencia de la planificación y realizan acciones relacionadas con las destrezas y criterio desempeño.	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	El docente sigue el método efectivo de enseñanza.

CUADRO # 16

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN GESTIÓN DE APRENDIZAJE

PROF. LIBORIO DEL PEZO

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORA	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	Planificar sus clases acorde a las necesidades de sus educando	Abril 5 del 2012	Permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	El docente establece metas en el marco de la planificación de cada clase.
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes	Diseña materiales didácticos para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes	Abril 5 del 2012	Permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	100% de los docentes diseñan materiales.
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	Capacitar al docente en la utilización de Tecnología educativa	Mayo 15 del 2012	Mayo 30 del 2012	autogestión	Comisión Pedagógica Docentes Especialista en Computación	100% del docente empleara TIC para mejorar su práctica docente en el aula.
2.1.6. Planifica	Planificar y				Comisión	100% el docente

para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	preparar las clases sistemática y responsablemente, de manera que se evite su pérdida innecesaria y así cada estudiante perciba el valor del tiempo de cada clase.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Pedagógica Docentes	trabaja en forma sistematizada el uso efectivo de su tiempo.
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	Definir un plan de reuniones de apoderados a entregar información sobre lo que aprenderán sus hijos e hijas y comparte herramientas de apoyo para propiciar el aprendizaje	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Docente	100% de los padres o apoderados de los estudiantes conocen los desempeños sus hijos/as en el aula.
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	Generar, reforzar y relevar los espacios destinados al diálogo con los estudiantes dentro de la jornada	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Docente	100% docente destina un periodo de trabajo que promueve al diálogo con los educandos.

2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	Programar un espacio de reflexión que involucre a los diferentes actores de la comunidad escolar sobre la vigencia, pertinencia y utilidad del reglamento escolar.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Comisión Pedagógica docentes	100% de docentes revisa y aplica el Código de convivencia institucional.
2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	Utilizar las felicitaciones o ritos de premiación cuando corresponda, de manera pública y lo más frecuente que sea posible, tanto para apoyar y reforzar buenas conductas de los estudiantes como para hacer notar a la familia el valor de su aporte a la escuela.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Director	100% de docentes reconocen los logros de los estudiantes en cada periodo.
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la	Capacitar a docentes en aquellas	Abril 5 del	Permanente	autogestión	Universidad Directivos	100% de docentes se capacitan en taller de

planificación y de objetivos de aprendizaje planteados.	condiciones dentro del aula que aseguran una mayor efectividad en la enseñanza	2012				institucionales	Psicopedagogía para asegurar un aprendizaje efectivo.
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	Acordar criterios y estrategias que se utilizarán para planificar considerando los resultados de aprendizaje de alumnos y alumnas,	Abril 5 del 2012	Permanente	-----		Comisión Pedagógica Director Docentes	100% de los docentes aplican estrategias en la planificación curricular.
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	Planificar empleando las guías para el docente y los textos escolares	Abril 5 del 2012	Permanente	autogestión		Comisión Pedagógica docentes	100% el docente conoce y domina los planes de estudios.
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y	Planificar, secuencias de clases que consideren los conocimientos previos que deben	Abril 5 del 2012	permanente	-----		Comisión Pedagógica docentes	100% el docente planificara tomando en cuenta la secuencia de clase en sus planificaciones

exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	tener los niños y niñas para seguir avanzando en su desarrollo y aprendizajes.					diarias.
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones a partir del intercambio de experiencias en el aula que permitirá a niños y niñas alcanzar un aprendizaje de calidad.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes utiliza un sistema de revisión y adaptación.
2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	Organizar entrevista con apoderados y docentes de los siguientes años para entregar información acerca de los procesos y resultados de aprendizaje de sus estudiantes.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Docente	100% de padres y docentes conocen los resultados educativos de los educandos.

2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	Asociar los criterios y estrategias que se utilizarán para planificar considerando los resultados de aprendizaje de alumnos y alumnas.	Abril 5 del 2012	Permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% el docente utilizará la planificación considerando los resultados de las evaluaciones.
--	--	------------------	------------	-------	-----------------------------	---

CUADRO # 17

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL

PROF. LIBORIO DEL PEZO

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORAS	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	Comprometer al docente en la actualización de sus conocimientos y metodologías efectivas de enseñanza.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes comprometidos en actualizar en forma continua sus conocimientos en contenidos y metodología.
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	Seguimiento de la aplicación en el aula de estrategias efectivas para el aprendizaje.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% el docente desarrolla estrategias de aprendizaje.

3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	Socializa con la comunidad escolar estrategias de implementación escolar	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% el docente socializa con la comunidad su conocimientos profesionales.
3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	Dar a conocer al docente, asistentes y directivos los objetivos y filosofía del proyecto educativo institucional en normalización.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% el docente conoce sus roles y responsabilidad con la institución.
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la	Generar actividades culturales y deportivas que impliquen la participación activa de los padres, madres y apoderados(as) a	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Padres de familia	100% de los padres participan en actividades culturales y deportivas.

institución.	partir de espacios de interés común entre ellos y sus hijos e hijas.					
3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.	Socializar con la comunidad escolar, desde el equipo directivo y docente, los resultados y metas alcanzadas y los desafíos que se proyectan a partir de estos.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de los docentes socializan los resultados y metas alcanzadas a nivel interno y externo.
3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	Generar espacios que favorezcan el desarrollo profesional continuo de docentes de 1 a 9º año básico con el fin de actualizar, profundizar conocimientos y reflexionar sobre la propia práctica.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	DIREMEP Docente	100% de docentes se capacitan continuamente para actualizar conocimientos.
3.2.7. Genera un ambiente participativo para	Considerar medidas formativas para mejorar un	Abril 5 del	permanente	-----	Docente	100% de los estudiantes mejoraran su

el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	comportamiento: reemplazar anotaciones negativas por trabajo de apoyo voluntario a la comunidad, ordenar la sala en un tiempo determinado, etc.	2012				comportamiento mediante las normas que regulan la institución.
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	Observar clases de todas y todos los docentes una o dos veces en el año, de modo que el equipo técnico pueda conocer el desempeño del cuerpo docente y las necesidades de apoyo que requieren.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Consejo Técnico Docente	100% de docentes hacen ajustes en su planificación.
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	Verificar el plan de estudio, los contenidos y las actividades de las diferentes áreas de aprendizaje.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes evalúan sus procesos de aprendizajes.
3.3.3. Hace los	Fortalecer la acción	Abril	permanente	-----	Comisión	100% de los

ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	docente en el aula, principalmente en las acciones pedagógicas para mejorar el nivel de los estudiantes.	5 del 2012			pedagógica Docente Director	decentes cumplen con los contenidos acorde a la planificación curricular.
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	Participar en investigaciones sobre las estrategias para aplicar en la clase.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de los docentes realizan investigaciones relacionados a procesos educativos.

CUADRO # 18

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN COMPROMISO ÉTICO

PROF. LIBORIO DEL PEZO

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORA	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje	Desarrollar un plan de estrategias para potencializar las capacidades de los alumnos y alumnas.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes fortalecen potencialidades de sus educandos
4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los Aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los	Realizar reuniones con sus pares para analizar sus responsabilidades y competencias en: organizar y conducir la reflexión pedagógica de la escuela y retroalimentar	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión pedagógica Docentes Director	100% de docentes comprende que su conducir pedagógico es su responsabilidad.

estudiantes.	efectivamente la acción docente en el aula.					
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas.	Realizar jornadas de reflexión y análisis, programadas y calendarizadas en torno al sentido pedagógico relacionadas con los principios, valores y prácticas democráticas	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes realizan talleres de análisis y reflexión de valores a sus estudiantes.
4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	Jornadas de difusión y validación del código de convivencia escolar con la totalidad de la comunidad educativa.	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Docente Director	100% de los estudiantes conocen sus deberes y derechos del código de convivencia escolar.
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras	Implementar programas que refuercen y	Abril 5 del	permanente	Autogestión	Comisión pedagógica	100% de los docentes promueven

y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	apoyen un ambiente de Buen Trato en el establecimiento.	2012				Docente Director	el Buen trato en la institución.
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	Establecer lemas valóricos institucionales	Abril 5 del 2012	permanente	-----		Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes desarrollan valores en sus estudiantes.
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	Garantizar un clima propicio para el aprendizaje de todas y todos los estudiantes, sobre la base del acondicionamiento permanente e integral del ambiente escolar.	Abril 5 del 2012	permanente	-----		Docente Director	100% de los estudiantes promueve permanencia e integral del ambiente escolar.
4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y	Fortalecer una adecuada utilización del código de	Abril 5 del 2012	permanente	-----		Comisión pedagógica Docente	100% de los docentes fortalecen en sus estudiantes el

las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	convivencia escolar que apunte a respetar los derechos y responsabilidades establecidas como normas que regulan la interacción personal y grupal.				Director	respeto a las diferencia.
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los Estudiantes.	Garantizar un ambiente de orden y respeto basado en la seguridad y confianza derivadas de las condiciones de interacción entre los miembros de la escuela	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Director	100% de los docentes brindan seguridad y confianza a sus educandos.
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	Cumplir con los compromisos adquiridos y los plazos comprometidos en las distintas	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes se involucra con la comunidad educativa.

	actividades de la escuela					
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	Desarrollar programa y proyectos de apoyo que permita interacción entre los miembros de la comunidad.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Consejo técnica Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes desarrollan planes que permiten la interacción institucional.
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	Capacitar en inclusión en el aula y consensuar y elaborar acuerdos sobre procedimientos para inclusión social y educativa	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica Docente MINEDUC	100% de docentes sensibilizan a la comunidad educativa acuerdos sobre la inclusión social.

CUADRO # 19

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN DESARROLLO CURRICULAR

LCDA. MARGARITA DEL PEZO

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORAS	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones en el área de lengua a partir del intercambio de experiencias en el aula con todas y todos los docentes de la escuela.	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Director Comisión Pedagógica Docente	100% docentes aplicará un sistema de revisión y adaptación de planificaciones en el área de lengua.
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula	Definir un método efectivo de enseñanza y capacitar a docentes y directivos en el método.	Mayo 4 del 2012	permanente	autogestión	Director Comisión pedagógica Convenio DIREMEP	100% de directivos y docentes se capacitan en estrategias metodológicas. 6 docentes utilizan metodológicas según la asignatura que enseña.
1.2.4. Se apoya en	Realizar reuniones					100% de los

<p>diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada</p>	<p>técnicas entre docentes para apoyar la elaboración de planificaciones y procesos de evaluación de aprendizajes.</p>	<p>Junio 3 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>-----</p>	<p>Comisión pedagógica docentes</p>	<p>docentes conocen y dominan los programas de estudios. 100% de los docentes planifican empleando las guías para el docente y los textos escolares.</p>
<p>1.3.1 Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.</p>	<p>Implementar un plan que consideren los intereses y necesidades de los estudiantes de los diferentes niveles escolares.</p>	<p>Abril 5 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>autogestión</p>	<p>Comisión Pedagógica docentes</p>	<p>100% el docente adapta su práctica pedagógica al marco curricular.</p>

CUADRO # 20

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN GESTIÓN DE APRENDIZAJE

LCDA. MARGARITA DEL PEZO

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORA	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	Definir un plan de reuniones de apoderados a entregar información sobre lo que aprenderán sus hijos e hijas y comparte herramientas de apoyo para propiciar el aprendizaje	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente	100% de los padres o apoderados de los estudiantes conocen los desempeños sus hijos/as en el aula.
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.	Generar, reforzar y relevar los espacios destinados al diálogo con los estudiantes dentro de la jornada	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente	100% docentes destina un periodo de trabajo que promueve al diálogo con los educandos.
2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a	Acordar criterios y estrategias que se utilizarán para planificar	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Director	100% de los docentes aplican estrategias en la planificación

los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	considerando los resultados de aprendizaje de alumnos y alumnas,					Docentes	curricular.
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	Planificar, secuencias de clases que consideren los conocimientos previos que deben tener los niños y niñas para seguir avanzando en su desarrollo y aprendizajes.	Abril 5 del 2012	permanente	-----		Comisión Pedagógica docentes	100% el docente planificará tomando en cuenta la secuencia de clase en sus planificaciones diarias.
2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	Asociar los criterios y estrategias que se utilizarán para planificar considerando los resultados de aprendizaje de alumnos y alumnas.	Abril 5 del 2012	permanente	-----		Comisión Pedagógica Docente	100% el docente utilizará la planificación considerando los resultados de las evaluaciones.

CUADRO # 21

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL

LCDA. MARGARITA DEL PEZO

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORAS	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	Seguimiento de la aplicación en el aula de estrategias efectivas para el aprendizaje.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% el docente desarrolla estrategias de aprendizaje.
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	Generar actividades culturales y deportivas que impliquen la participación activa de los padres, madres y apoderados(as) a partir de espacios de interés común	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Padres de familia	100% de los padres participan en actividades culturales y deportivas.

	entre ellos y sus hijos e hijas.					
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	Verificar el plan de estudio, los contenidos y las actividades de las diferentes áreas de aprendizaje.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes evalúan sus procesos de aprendizajes.
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	Fortalecer la acción docente en el aula, principalmente en las acciones pedagógicas para mejorar el nivel de los estudiantes.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes cumplen con los contenidos acorde a la planificación curricular.

CUADRO # 22

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN COMPROMISO ÉTICO

LCDA. MARGARITA DEL PEZO

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORA	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticos democráticos.	Realizar jornadas de reflexión y análisis, programadas y calendarizadas en torno al sentido pedagógico relacionadas con los principios, valores y prácticas democráticas	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes realizan talleres de análisis y reflexión de valores a sus estudiantes.
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	Implementar programas que refuercen y apoyen un ambiente de Buen Trato en el establecimiento.	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes promueven el Buen trato en la institución.
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad	Capacitar en inclusión en el aula	Abril 5	permanente	autogesti	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes sensibilizan a la comunidad

educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	Consensuar y elaborar acuerdos sobre procedimientos para inclusión social y educativa	del 2012	te	ón	MINEDUC	educativa acuerdos sobre la inclusión social.
--	---	----------	----	----	---------	---

CUADRO # 23

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN DESARROLLO CURRICULAR

LCDA. MERCY TIGRERO

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORAS	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula	Definir un método efectivo de enseñanza y capacitar a docentes y directivos en el método.	Mayo 4 del 2012	permanente	autogestión	Director Comisión pedagógica Convenio DIREMEP	100% de directivos y docentes se capacitan en estrategias metodológicas. 6 docentes utilizan metodologías según la asignatura que enseña.
1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada	Realizar reuniones técnicas entre docentes para apoyar la elaboración de planificaciones y procesos de evaluación de aprendizajes.	Junio 3 del 2012	permanente	-----	Comisión pedagógica docentes	100% de los docentes conocen y dominan los programas de estudios. 100% de los docentes planifican empleando las guías para el docente y los textos escolares.

CUADRO #24

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN GESTIÓN DE APRENDIZAJE

LCDA. MERCY TIGRERO

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORA	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	Planificar sus clases acorde a las necesidades de sus educando	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	El docente establece metas en el marco de la planificación de cada clase.
2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes	Diseña materiales didácticos para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	100% de los docentes diseñan materiales.
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	Capacitar al docente en la utilización de Tecnología educativa	Mayo 15 del 2012	Mayo 30 del 2012	autogestión	Comisión Pedagógica Docentes Especialista en Computación	100% del docente empleará TIC para mejorar su práctica docente en el aula.

<p>2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.</p>	<p>Acordar criterios y estrategias que se utilizarán para planificar considerando los resultados de aprendizaje de alumnos y alumnas,</p>	<p>Abril 5 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>-----</p>	<p>Comisión Pedagógica Director Docentes</p>	<p>100% de los docentes aplican estrategias en la planificación curricular.</p>
<p>2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.</p>	<p>Planificar empleando las guías para el docente y los textos escolares</p>	<p>Abril 5 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>autogestión</p>	<p>Comisión Pedagógica docentes</p>	<p>100% el docente conoce y domina los planes de estudios.</p>
<p>2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.</p>	<p>Planificar, secuencias de clases que consideren los conocimientos previos que deben tener los niños y niñas para seguir avanzando en su desarrollo y aprendizajes.</p>	<p>Abril 5 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>-----</p>	<p>Comisión Pedagógica docentes</p>	<p>100% el docente planificará tomando en cuenta la secuencia de clase en sus planificaciones diarias.</p>
<p>2.4.7 Informa a los</p>	<p>Organizar</p>					<p>100% de padres y</p>

<p>padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado</p>	<p>entrevista con apoderados y docentes de los siguientes años para entregar información acerca de los procesos y resultados de aprendizaje de sus estudiantes.</p>	<p>Abril 5 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>-----</p>	<p>Docente</p>	<p>docentes conocen los resultados educativos de los educandos.</p>
<p>2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.</p>	<p>Asociar los criterios y estrategias que se utilizarán para planificar considerando los resultados de aprendizaje de alumnos y alumnas.</p>	<p>Abril 5 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>----- ---</p>	<p>Comisión Pedagógica Docente</p>	<p>100% el docente utilizará la planificación considerando los resultados de las evaluaciones.</p>

CUADRO # 25

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL

LCDA. MERCY TIGRERO

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORAS	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	Seguimiento de la aplicación en el aula de estrategias efectivas para el aprendizaje.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% el docente desarrolla estrategias de aprendizaje.
3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	Generar actividades culturales y deportivas que impliquen la participación activa de los padres, madres y apoderados(as) a partir de espacios de interés común entre ellos y sus	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Padres de familia	100% de los padres participan en actividades culturales y deportivas.

	hijos e hijas.					
3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	Considerar medidas formativas para mejorar un comportamiento: reemplazar anotaciones negativas por trabajo de apoyo voluntario a la comunidad, ordenar la sala en un tiempo determinado, etc.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente	100% de estudiantes mejoraran su comportamiento mediante las normas que regulan la institución.
3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	Observar clases de todas y todos los docentes una o dos veces en el año, de modo que el equipo técnico pueda conocer el desempeño del cuerpo docente y las necesidades de apoyo que requieren.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Consejo Técnico Docente	100% de docentes hacen ajustes en su planificación.
3.3.3. Hace los ajustes	Fortalecer la	Abril 5	permanente	-----	Comisión	100% de los docentes

necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	acción docente en el aula, principalmente en las acciones pedagógicas para mejorar el nivel de los estudiantes.	del 2012			pedagógica Docente Director	cumplen con los contenidos acorde a con la planificación curricular.
--	---	----------	--	--	-----------------------------	--

CUADRO # 26

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS: DIMENSIÓN COMPROMISO ÉTICO

LCDA. MERCY TIGRERO

INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORA	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN
		INICIO	FINAL			
4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticos democráticos.	Realizar jornadas de reflexión y análisis, programadas y calendarizadas en torno al sentido pedagógico relacionadas con los principios, valores y prácticas democráticas	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes realizan talleres de análisis y reflexión de valores a sus estudiantes.
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	Implementar programas que refuercen y apoyen un ambiente de Buen Trato en el establecimiento.	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes promueven el Buen trato en la institución.
4.3.4. Respeta las	Fortalecer una					

características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	adecuada utilización del código de convivencia escolar que apunte a respetar los derechos y responsabilidades establecidas como normas que regulan la interacción personal y grupal.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes fortalecen en sus estudiantes el respeto a las diferencia.
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los Estudiantes.	Garantizar un ambiente de orden y respeto basado en la seguridad y confianza derivadas de las condiciones de interacción entre los miembros de la escuela	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Director	100% de los docentes brindan seguridad y confianza a sus educandos.
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las	Cumplir con los compromisos adquiridos y los plazos	Abril 5 del	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes se involucra con la comunidad educativa.

fortalezas de la misma.	comprometidos en las distintas actividades de la escuela	2012				
4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	Capacitar en inclusión en el aula Consensuar y elaborar acuerdos sobre procedimientos para inclusión social y educativa	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica Docente MINEDUC	100% de docentes sensibilizan a la comunidad educativa acuerdos sobre la inclusión social.

CUADRO # 27

**MATRIZ DEL PLAN DE MEJORAS DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA
“NUEVOS HORIZONTES”**

DIMENSIONES	INDICADORES	ACCIÓN DE MEJORAS	TIEMPO		COSTO	RESPONSABLES	INDICADORES DE GESTIÓN	INVOLUCRADOS
			INICIO	FINAL				
DESARROLLO CURRICULAR	1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.	Capacitar a docentes en el manejo de la planificación curricular	Abril 5 del 2012	Abril 10 del 2012	Autogestión	Director Comisión Pedagógica Docente MINEDUC	100% de docentes desarrollar sus prácticas en el Marco del Currículo Nacional.	Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo
	1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.	Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones en el área de lengua a partir del intercambio de experiencias en el aula con todas y todos los docentes de la escuela.	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Director Comisión Pedagógica Docente	100% docentes aplicará un sistema de revisión y adaptación de planificaciones en el área de lengua.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo
	1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.	Definir un método efectivo de enseñanza y capacitar a docentes y directivos en el método.	Abril 5 del 2012 Mayo 4 del 2012	Permanente Mayo 8 del 2012	autogestión	Director Comisión pedagógica Convenio DIREMEP	6 docentes utilizan metodologías según la asignatura que enseña. 100% de directivos y docentes se capacitan en estrategias metodológicas.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo Lcda. Mercy Tigreiro

DESARROLLO CURRICULAR	1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.	Realizar reuniones técnicas entre docentes para apoyar la elaboración de planificaciones y procesos de evaluación de aprendizajes.	Junio 5 del 2012	permanente	-----	Comisión pedagógica docentes	100% de los docentes conocen y dominan los programas de estudios. 100% de los docentes planifican empleando las guías para el docente y los textos escolares.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo
	1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.	Implementar un plan que consideren los intereses y necesidades de los estudiantes de los diferentes niveles escolares.	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	100% docentes adapta su práctica pedagógica al marco curricular.	Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo
	1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.	Trabajar con estrategia, siguiendo una secuencia de la planificación y realizan acciones relacionadas con las destrezas y criterio desempeño.	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	Los docentes sigue el método efectivo de enseñanza.	Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo
GESTIÓN DE APRENDI	2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.	Planificar sus clases acorde a las necesidades de sus educando	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	Los docentes establecen metas en el marco de la planificación de cada clase.	Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Mercy Tigrero

2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	Diseña materiales didácticos para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	100% de los docentes diseñan materiales.	PROF: Nixón Reyes Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Mercy Tigrero
2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.	Capacitar al docente en la utilización de Tecnología educativa	Junio 15 del 2012	Junio 30 del 2012	autogestión	Comisión Pedagógica Docentes Especialista en Computación	100% de los docentes empleara TIC para mejorar su práctica docente en el aula.	Tnlgo Víctor Silvestre Lcda. Mercy Tigrero
2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.	Planificar y preparar las clases sistemática y responsablemente, de manera que se evite su pérdida innecesaria y así cada estudiante perciba el valor del tiempo de cada clase.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docentes	100% de los docentes trabaja en forma sistematizada el uso efectivo de su tiempo.	Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo
2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.	Definir un plan de reuniones de apoderados a entregar información sobre lo que aprenderán sus hijos e hijas y comparte herramientas de apoyo para propiciar el aprendizaje	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente	100% de los padres o apoderados de los estudiantes conocen los desempeños sus hijos/as en el aula.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo
2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los	Generar, reforzar y relevar los espacios destinados al diálogo con los estudiantes dentro de la jornada	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente	100% docentes destinan un período de trabajo que promueve al diálogo con los educandos.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo

GESTIÓN DE APRENDIZAJE	estudiantes en el aprendizaje.							
	2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.	Programar un espacio de reflexión que involucre a los diferentes actores de la comunidad escolar sobre la vigencia, pertinencia y utilidad del reglamento escolar.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica docentes	100% de docentes revisan y aplican el Código de convivencia institucional.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Prof. Liborio Del Pezo
	2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.	Utilizar las felicitaciones o ritos de premiación cuando corresponda, de manera pública y lo más frecuente que sea posible, tanto para apoyar y reforzar buenas conductas de los estudiantes como para hacer notar a la familia el valor de su aporte a la escuela.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Director	100% de docentes reconocen los logros de los estudiantes en cada periodo.	Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo
2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.	Capacitar a docentes en aquellas condiciones dentro del aula que aseguran una mayor efectividad en la enseñanza	Julio 15 del 2012	Julio 30 del 2012	autogestión	Universidad Directivos institucionales	100% de docentes se capacitan en taller de Psicopedagógica para asegurar un aprendizaje efectivo.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo	

2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	Acordar criterios y estrategias que se utilizarán para planificar considerando los resultados de aprendizaje de alumnos y alumnas,	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Director Docentes	100% de los docentes aplican estrategias en la planificación curricular.	Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo Lcda. Mercy Tigreiro
2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	Planificar empleando las guías para el docente y los textos escolares	Abril 5 del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica docentes	100% el docente conoce y domina los planes de estudios-	Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Mercy Tigreiro
2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.	Planificar, secuencias de clases que consideren los conocimientos previos que deben tener los niños y niñas para seguir avanzando en su desarrollo y aprendizajes.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica docentes	100% el docente planificara tomando en cuenta la secuencia de clase en sus planificaciones diarias.	Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo Lcda. Mercy Tigreiro
2.4.5 Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.	Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones a partir del intercambio de experiencias en el aula que	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes utilizan un sistema de revisión y adaptación.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo

		permitirá a niños y niñas alcanzar un aprendizaje de calidad.						
	2.4.7 Informa a los padres de familia y / o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos / representado	Organizar entrevista con apoderados y docentes de los siguientes años para entregar información acerca de los procesos y resultados de aprendizaje de sus estudiantes.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente	100% de padres y docentes conocen los resultados educativos de los educandos.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Mercy Tigrero
	2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.	Asociar los criterios y estrategias que se utilizarán para planificar considerando los resultados de aprendizaje de alumnos y alumnas.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de los docentes utilizarán la planificación considerando los resultados de las evaluaciones.	Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo Lcda. Mercy Tigrero
DESARROLLO PROFESIONAL	3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.	Comprometer al docente en la actualización de sus conocimientos en contenidos y metodologías efectivas de enseñanza.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes comprometidos en actualizar en forma continúa sus conocimientos en contenidos y metodología.	Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo
	3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su	Seguimiento de la aplicación en el aula de estrategias efectivas para el aprendizaje.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% del docentes desarrollan estrategias de aprendizaje.	Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo Lcda. Mercy Tigrero

	ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.							
	3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.	Socializa con la comunidad escolar estrategias de implementación escolar	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de los docentes socializa con la comunidad sus conocimientos profesionales.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo
	3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.	Dar a conocer al docente, asistentes y directivos los objetivos y filosofía del proyecto educativo institucional en normalización.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% del docentes conoce sus roles y responsabilidad con la institución.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo
	3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.	Generar actividades culturales y deportivas que impliquen la participación activa de los padres, madres y apoderados(as) a partir de espacios de interés común entre ellos y sus hijos e hijas.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Padres de familia	100% de los padres participan en actividades culturales y deportivas.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo Lcda. Mercy Tigreiro

	3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo	Socializar con la comunidad escolar, desde el equipo directivo y docente, los resultados y metas alcanzadas y los desafíos que se proyectan a partir de estos.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de los docentes socializan los resultados y metas alcanzadas a nivel interno y externo.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Prof. Liborio Del Pezo
	3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.	Generar espacios que favorezcan el desarrollo profesional continuo de docentes de 1 a 9° año básico con el fin de actualizar, profundizar conocimientos y reflexionar sobre la propia práctica.	Marzo del 2012	permanente	-----	DIREMEP Docente	100% de docentes se capacitan continuamente para actualizar conocimientos.	Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo
	3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	Considerar medidas formativas para mejorar un comportamiento: reemplazar anotaciones negativas por trabajo de apoyo voluntario a la comunidad, ordenar la sala en un tiempo determinado, etc.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente	100% de los estudiantes mejoraran su comportamiento mediante las normas que regulan la institución.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Mercy Tigreiro

3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.	Observar clases de todas y todos los docentes uno o dos veces en el año, de modo que el equipo técnico pueda conocer el desempeño del cuerpo docente y las necesidades de apoyo que requieren.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Consejo Técnico Docente	100% de docentes hacen ajustes en su planificación.	PROF: Nixón Reyes Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Mercy Tigrero
3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.	Verificar el plan de estudio, los contenidos y las actividades de las diferentes áreas de aprendizaje.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes evalúan sus procesos de aprendizajes.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo
3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.	Fortalecer la acción docente en el aula, principalmente en las acciones pedagógicas para mejorar el nivel de los estudiantes.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes cumplen con los contenidos acorde a con la planificación curricular.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo Lcda. Mercy Tigrero
3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.	Participar en investigaciones sobre las estrategias para aplicar en la clase.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de los docentes realizan investigaciones relacionados a procesos educativos.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo

COMPROMISO ÉTICO

<p>4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje</p>	<p>Desarrollar un plan de estrategias para potencializar las capacidades de los alumnos y alumnas.</p>	<p>Abril 5 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>-----</p>	<p>Comisión Pedagógica Docente</p>	<p>100% de docentes fortalecen potencialidades de sus educandos.</p>	<p>Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo</p>
<p>4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.</p>	<p>Realizar reuniones con sus pares para analizar sus responsabilidades y competencias en: organizar y conducir la reflexión pedagógica de la escuela y retroalimentar efectivamente la acción docente en el aula.</p>	<p>Abril 5 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>-----</p>	<p>Comisión pedagógica Docentes Director</p>	<p>100% de docentes comprende que su conducir pedagógico es su responsabilidad.</p>	<p>PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo</p>
<p>4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores prácticas democráticas.</p>	<p>Realizar jornadas de reflexión y análisis, programadas y calendarizadas en torno al sentido pedagógico relacionadas con los principios, valores y prácticas democráticas</p>	<p>Abril 5 del 2012</p>	<p>permanente</p>	<p>Autogestión</p>	<p>Comisión Pedagógica Docente</p>	<p>100% de docentes realizan talleres de análisis y reflexión de valores a sus estudiantes.</p>	<p>Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo Lcda. Mercy Tigreiro</p>

4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	Jornadas de difusión y validación del código de convivencia escolar con la totalidad de la comunidad educativa.	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Docente Director	100% de los estudiantes conocen sus deberes y derechos del código de convivencia escolar.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo
4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.	Implementar programas que refuercen y apoyen un ambiente de Buen Trato en el establecimiento.	Abril 5 del 2012	permanente	Autogestión	Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes promueven el Buen trato en la institución.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Mercy Tigreiro
4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.	Establecer lemas valóricos institucionales	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes desarrollan valores en sus estudiantes.	Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo
4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.	Garantizar un clima propicio para el aprendizaje de todas y todos los estudiantes, sobre la base del acondicionamiento permanente e integral del ambiente escolar.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Director	100% de los estudiantes promueve permanencia e integral del ambiente escolar.	PROF: Nixón Reyes Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo

4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.	Fortalecer una adecuada utilización del código de convivencia escolar que apunte a respetar los derechos y responsabilidades establecidas como normas que regulan la interacción personal y grupal.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión pedagógica Docente Director	100% de los docentes fortalecen en sus estudiantes el respeto a las diferencia.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Mercy Tigreiro
4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.	Garantizar un ambiente de orden y respeto basado en la seguridad y confianza derivadas de las condiciones de interacción entre los miembros de la escuela	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Docente Director	100% de los docentes brindan seguridad y confianza a sus educandos.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Mercy Tigreiro
4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.	Cumplir con los compromisos adquiridos y los plazos comprometidos en las distintas actividades de la escuela	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes se involucran con la comunidad educativa.	Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Mercy Tigreiro
4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.	Desarrollar programa y proyectos de apoyo que permita interacción entre los miembros de la comunidad.	Abril 5 del 2012	permanente	-----	Consejo técnica Comisión Pedagógica Docente	100% de docentes desarrollan planes que permiten la interacción institucional.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo

	4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.	Capacitar en inclusión en el aula Consensuar y elaborar acuerdos sobre procedimientos para inclusión social y educativa	Marzo del 2012	permanente	autogestión	Comisión Pedagógica Docente MINEDUC	100% de docentes sensibilizan a la comunidad educativa acuerdos sobre la inclusión social.	PROF: Nixón Reyes Dra. María De La Cruz Tnlgo Víctor Silvestre Prof. Liborio Del Pezo Lcda. Margarita Del Pezo Lcda. Mercy Tigrero
--	--	--	----------------	------------	-------------	-------------------------------------	--	---

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABAD ORDOÑEZ, JORGE (2009) El sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior y La Calidad De La Educación Superior.

ADRIANA, GIL, A; JUNCA, J.J; MÉNDEZ, M; MENESÉS, E. (sf) Evaluación de Desempeño Docente. Barreras del Sistema de Evaluación de Desempeño. Escuela Superior de Administración Pública. <http://es.scribd.com/doc/29939697/EVALUACION-DE DESEMPEÑO>

AGUILAR MORALES, JORGE EVERARDO Herramientas Básicas Para La Administración De La Calidad PDF

ALEAMONI, L. (1987). Student ratings of instruction. En: Millman, J. (Ed) Handbook of teacher evaluation. 110 - 145. Beverly Hills: Sage Publications www.psicologiacientifica.com/.../psicologia-350-1-cuatro-.

ARANDA ARANDA, ALCIDES (2009-2011) Modulo Sociedad y Calidad de la Educación Superior

ARANDA ARANDA, ALCIDES. (2007) Planificación Estratégica Educativa. Orientación Metodológica Segunda Edición. Quito-Ecuador.

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR. (2008). Constitución del Ecuador. Obtenido el 26 de febrero de 2010 en http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.asambleanacional.gov.ec%2Fdocumentos%2Fconstitucion_de_bolsillo.pdf&ei=o8VATZOrJ4zQgAetweyzAw&usg=AFQjCNGB8HRfVaEcZAIqole5_ntiWMSCPg&sig2=dYAAV5T16BqRXI9ZuqV1JA

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR. (2011). Ley de Educación Intercultural. Quito: en prensa

BERROCAL, F. (1999) Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., España. (p, 44).

CASANOVA, C; M^a ANTONIA GIROUX. H. A (1999) Manual De Evaluación Educativa, 5^a edición, Barcelona, Madrid. Editorial La Muralla, S.A.(p, 39).

CITAS DE: Judit_encina_Esquema_Valoración Escudero. Documento Microsoft Office Word.

COLL SALVADOR, C. (1996). Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento. Barcelona: Editorial Paidós.

CRONIN (1991) Evaluación del Desempeño Docente a partir a partir de la Opinión de los Alumnos.

Diccionario de la lengua española (1994) editorial Presencia Ltda.

Diccionario de la Lengua Española (1997) Ediciones CASTELL.

El plan decenal del ministerio de Educación

FRANCISCO MORAN MÁRQUEZ (2009) Liderazgo en alta Gerencia.

FUCHS, CLAUDIO. (1997) Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez. (p, 5)

GARCÍA HOZ, V. (1975) Organización y Dirección de los Centros Educativos, Madrid: Cincel.

GARCÍA LÓPEZ, J.M. (sf) La evaluación del desempeño ¿Qué es, para qué sirve y cuáles son sus métodos? en Contribuciones a la Economía, abril 2010, en <http://www.eumed.net/ce/2010a/y>

GOE, L. (2007). The link between teacher quality and student outcomes: a research synthesis. Obtenido el 28 de marzo de 2010 en <http://www.tqsource.org/link.php>

LA OCDE (1995) Evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes: Prácticas internacionales. Obtenido el 28 de enero de 2011 en http://www.oecd.org/document/10/0,3746,fr_2649_39263231_46220746_1_1_1_1,00.html

LÓPEZ MOJARRO, MIGUEL (1999) A la Calidad de la Educación.

MADDUX, R. (2001) Evaluación Efectiva del Desempeño. Editorial Trillas. Barcelona. España.

MANUAL DE APLICACIÓN DEL INSTRUCTIVO PARA LA ACREDITACIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS-SAN SALVADOR, 12 de oct. del 2010.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR. Estándares de Calidad

MODELO DE CALIDAD –ISO900-GC2010.pdf.

MONDY, R. (1997) Administración De Recursos Humanos. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México. (p ,24).

MORÁN MÁRQUEZ, FRANCISCO. (2008) Liderazgo en Alta Gerencia Educativa.

MOURSHED, M., CHIJIKE, C., & BARBER, M. (2010). How the world's most improved school systems keep getting better. McKinsey & Company. Obtenido el 25 de marzo de 2010 en http://www.mckinsey.com/clientservice/Social_Sector/our_practices/Education/Knowledge_Highlights/How%20School%20Systems%20Get%20Better.aspx

MUÑOZ (1995) La evaluación como un proceso de cambio, 2ª edición, Barcelona, Madrid. Editorial Maya (pág. 13)

NIETO, L; MEJÍA, J; ROJAS, L. (2003) Manual De Evaluación de Desempeño. Plan De Desarrollo profesional. Bogotá. Colombia. (p, 5).

OECD. (2009). Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes. Obtenido el 30 de marzo de 2010 en http://www.nefmi.gov.hu/letolt/nemzet/oecd_publication_teachers_matter_english_061116.pdf

RALPH W. TYLER (1990) Nacimiento del Objetivo de Aprendizaje. Siempre que haya una educación, habrá un plan de estudio. 18 abril 2008. <http://instruccioneducativa.hernanramirez.info/?p=19>

RALPH TYLER: Nacimiento del Objetivo de Aprendizaje. Siempre que haya una educación, habrá un plan de estudio. 18 abril 2008. <http://instruccioneducativa.hernanramirez.info/?p=19>

SCRIVEN (1973) Efectividad del desempeño docente: Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Obtenido el 27 de febrero de 2010 en <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article5096> (pág. 12)

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTES FISCALES EN SERVICIO

VALDÉS V., H. (2000) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

WENGLINSKY (2002) How schools matter: The link between teacher classroom practices and student academic performance. Obtenido el 29 de abril de 2010 en <http://epaa.asu.edu/ojs/article/view/291/417>