



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

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

TESIS:

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA MODALIDAD
PRESENCIAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA Y
PROPUESTA DE PLAN
DE MEJORAS**

TOMO I

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

AUTORA: Lcda. Cedeño Chilán Sandra Elizabeth

TUTOR: Dr. Valarezo García Reinaldo MSc.

Guayaquil, Mayo del 2012

Guayaquil, 22 de Febrero del 2012

Señor Doctor
Francisco Morán Márquez, MSc.
Decano de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la educación
Ciudad.

De mis consideraciones

Me permito presentar a su autoridad, el informe de la TESIS DE GRADO, previo a la obtención del grado de Magister en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior 2011 – 2012 de la estudiante:

APELLIDOS Y NOMBRES	Nº CÉDULA	TEMA
Lcda. Cedeño Chilán Sandra Elizabeth	0916680721	"EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA MODALIDAD PRESENCIAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA Y PROPUESTA DE PLAN DE MEJORAS.

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

Anexo el control de las asistencias de asesorías.

Del señor Decano

Atentamente,

Dr. Reinaldo Valarezo García MSc.

CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

Yo, Lcda. Mercedes Solís Plúas Dipl.: Certifico que he revisado la redacción y ortografía del contenido del trabajo del proyecto: "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA MODALIDAD PRESENCIAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA Y PROPUESTA DE PLAN DE MEJORAS, elaborado por la Lcda. Cedeño Chilán Sandra Elizabeth, previo a la obtención del Título de MAGISTER EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Para el efecto he procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo y la forma del contenido del Proyecto educativo. Concluye que:

- Se denota pulcritud en la escritura en todas sus partes.
- La acentuación es precisa.
- Se utilizan los signos de puntuación de manera acertada.
- En todos los ejes temáticos se evita los vicios de dicción.
- Hay concreción y exactitud en las ideas,
- No incurre en errores en la utilización de las letras.
- La aplicación de la Sinonimia es correcta.
- Se maneja con conocimiento y precisión la morfosintaxis
- El lenguaje es pedagógico, académico, sencillo y directo, por lo tanto de fácil comprensión.

Por lo expuesto, y en uso de mis derechos como especialista en Literatura y Español, recomiendo la VALIDEZ ORTOGRÁFICA de su proyecto y me permito aprobarlo en todas sus partes.

Lcda. Mercedes Solís Plúas Dipl.
Profesora de la Facultad de Filosofía, Letras y
Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil

DEDICATORIA

A Dios, creador de todas las cosas, por darnos salud y fortaleza para dirigir este trabajo que beneficiará al estudiantado universitario.

Este trabajo va dedicado exclusivamente a mis Padres, quienes con su apoyo incondicional supieron brindarme su confianza y amistad, así como también me guiaron por el sendero del bien enseñándome los verdaderos valores éticos y morales.

Fueron además mi inspiración para seguir adelante en el camino de la superación.

Sandra Elizabeth

AGRADECIMIENTO

En primera instancia a la Universidad Estatal de Guayaquil, por las facilidades brindadas para acceder a esta modalidad de estudio, a sus directivos, quienes cimentaron esperanzas con mística, preparación, capacidad y compromiso cotidiano. No fue una simple experiencia educativa, sino además, historia de construcción, desarrollo cognitivo y de formación en valores, que nos prepararon para la vida social, profesional y sus avatares.

A los Docentes, quienes demostraron capacidad, paciencia y responsabilidad, para el logro de los objetivos propuestos, y continuar con esta ardua tarea de la educación.

A mis compañeros docentes, por haber transformado las aulas en un hogar cálido y agradable donde compartimos muchas alegrías y tristezas, hasta llegar a la cima del éxito.

Al Dr. Reinaldo Valarezo García MSc., que con su guía y dirección de una u otra manera ha aportado con sus conocimientos en la orientación del saber, y ha sido un pilar importante para adquirir este gran logro.

Este texto está dirigido para quienes sentimos que la educación es el objetivo, el eje, el centro de la gestión y que el estudiante es buscador y definidor de conocimientos.

Gracias de corazón.

Sandra Elizabeth

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Índice general	
Índice de cuadros	
Índice de gráficos	
Introducción	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del problema	6
Ubicación del problema en un contexto	6
Objetivos de la Carrera de Educación Básica	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
Situación conflicto	17
Causas del problema, consecuencias	20
Delimitación del problema	22
Planteamiento del problema	22
Evaluación del problema	25
Objetivos	26
Objetivo general	26
Objetivos específicos	26
Justificación e importancia	27

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio	30
2.1.1	La evaluación y la acreditación en la propuesta del CONEA	31
2.1.2.	La ley Orgánica de Educación Superior de octubre del 2010	32
2.2.	Fundamentación teórica	33
2.2.1.	La calidad de la Educación Superior	33
2.2.2.	La evaluación	49
2.2.3.	La educación de calidad y su proceso evaluativo	56

2.2.4.	¿Qué es un docente de calidad?	56
2.2.5.	El docente y su rol en la educación	57
2.2.6.	Desempeño docente	58
2.2.7.	Consideraciones teóricas y metodológicas para la construcción de un modelo para la evaluación del desempeño docente	60
2.2.8.	Factores básicos de la calidad en la enseñanza universitaria	67
2.2.9.	La evaluación de la calidad de la educación: una tarea posible con ciertas condiciones	68
2.2.10.	Experiencias de evaluación al desempeño docente en otros países	71
2.2.11.	Modelo de evaluación al desempeño docente	78
2.3.	Fundamentación Legal	81
2.4.	Preguntas a contestar	86
2.5.	Variables	86
2.6.	Definiciones conceptuales	87
2.6.1.	Definiciones de conceptos	87

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

3.1.	Diseño de la investigación	93
3.1.1.	Modalidad de la investigación	93
3.1.2.	Tipos de investigación	97
3.2.	Población y muestra	99
3.2.1.	Población	99
3.2.2.	La muestra	100
3.3.	Operacionalización de las variables	101
3.4.	Instrumento de la investigación	104
3.4.1.	La observación	104
3.4.2.	Observación directa, observación indirecta	106
3.4.3.	Observación participante y no participante	106
3.4.4.	Observación estructurada y no estructurada	106
3.4.5.	Observación de campo y de laboratorio	107
3.4.6.	Observación individual y de equipo	107
3.4.7.	Encuesta	108
3.4.8.	Entrevista	109
3.5.	Procedimiento de la investigación	116

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1.	Procedimiento y análisis	117
4.1.1.	Entrevista realizada a la Dra. Nelly Panchana Rodríguez, Decana de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena	118
4.2.	Análisis de la encuesta dirigida a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal Península de Santa Elena	

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.	Conclusiones	141
5.2.	Recomendaciones	142
	Bibliografía	144

ÍNDICE DE CUADROS

TÍTULOS	Páginas	
CUADRO N° 1	Docentes de la carrera	9
CUADRO N° 2	Estudiantes de la carrera	10
CUADRO N° 3	Universidad Península de Santa Elena – Facultad de Educación Básica	15
CUADRO N° 4	Universidad Península de Santa Elena – Facultad de Educación Básica	16
CUADRO N° 5	Causas del problema, consecuencias	21
CUADRO N° 6	INDA	76
CUADRO N° 7	Modelo de evaluación al desempeño docente propuesta del ex CONEA 2008: ámbitos, componentes, características e indicadores	78
CUADRO N° 8	Población	100
CUADRO N° 9	Operacionalización de las variables	103
CUADRO N° 10	Matriz de dimensiones, estándares de calidad para evaluación del desempeño docente de la carrera de Educación Básica Modalidad Presencial de la Universidad Península de Santa Elena	111
CUADRO N° 11	Trato igual `para todos	121
CUADRO N° 12	Criterios de los estudiantes	122
CUADRO N° 13	Respeto y equidad	123
CUADRO N° 14	Ambiente favorable	124
CUADRO N° 15	Actitud amigable	125
CUADRO N° 16	Evalúa con justicia	126
CUADRO N° 17	Ética para evaluar	127
CUADRO N° 18	Puntual a la hora de ingreso	128
CUADRO N° 19	Comunicación	129
CUADRO N° 20	Cumple lo planificado	130
CUADRO N° 21	Contenidos actualizados	131
CUADRO N° 22	Fundamento teórico	132

CUADRO N° 23	Conocimientos de investigación	133
CUADRO N° 24	Comunicarse verbalmente	134
CUADRO N° 25	Entienden sus clases	135
CUADRO N° 26	Avance académico	136
CUADRO N° 27	Aprendizaje alcanzado	137
CUADRO N° 28	Planifica las actividades	138
CUADRO N° 29	Trabajo académico	139
CUADRO N° 30	Técnicas computacionales	140

ÍNDICE DE GRÁFICOS

TÍTULOS		Páginas
GRÁFICO Nº 1	¿Qué es evaluar? (Funciones, ámbitos, características, estándares y criterios)	48
GRÁFICO Nº 2	Los puntos clave de la autoevaluación	55
GRÁFICO Nº 3	Lineamientos de política educativa 2011 – 2006	73
GRÁFICO Nº 4	Trato igual para todos	121
GRÁFICO Nº 5	Criterios de los estudiantes	122
GRÁFICO Nº 6	Respeto y equidad	123
GRÁFICO Nº 7	Ambiente favorable	124
GRÁFICO Nº 8	Actitud amigable	125
GRÁFICO Nº 9	Evalúa con justicia	126
GRÁFICO Nº 10	Ética para evaluar	127
GRÁFICO Nº 11	Puntual a la hora de ingreso	128
GRÁFICO Nº 12	Comunicación	129
GRÁFICO Nº 13	Cumple con lo planificado	130
GRÁFICO Nº 14	Contenidos actualizados	131
GRÁFICO Nº 15	Fundamento teórico	132
GRÁFICO Nº 16	Conocimientos de investigación	133
GRÁFICO Nº 17	Comunicarse verbalmente	134
GRÁFICO Nº 18	Entienden sus clases	135
GRÁFICO Nº 19	Avance académico	136
GRÁFICO Nº 20	Aprendizaje alcanzado	137
GRÁFICO Nº 21	Planifica las actividades	138
GRÁFICO Nº 22	Trabajo académico	139
GRÁFICO Nº 23	Técnicas computacionales	140



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

TEMA: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA MODALIDAD PRESENCIAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA Y PROPUESTA DE PLAN DE MEJORAS.

AUTORA: Lcda. Cedeño Chilán Sandra Elizabeth
ASESOR: Dr. Valarezo García Reinaldo MSc.

RESUMEN

El presente trabajo aborda el tema de evaluación del desempeño docente orientado a resultados de aprendizaje en Instituciones de Educación Superior. Para su desarrollo, se hace énfasis en la ventaja de contar con un sistema que permita evaluar si se logra el aprendizaje de los estudiantes, dado un modelo de educación centrada en el aprendizaje. En el aspecto teórico, se hace mención de algunas definiciones de evaluación del desempeño docente, se comenta una serie de estudios que hacen referencia al estado que guarda la evaluación docente en Ecuador en cuanto a las características de los instrumentos, las dimensiones que se evalúan, ventajas y desventajas, entre otros aspectos. Se plantea la propuesta de un sistema de evaluación orientado a las funciones docentes de planeación, facilitación del aprendizaje y evaluación, aplicable mediante autoevaluación, opinión de estudiantes y evaluación institucional. Se refiere el procedimiento para su elaboración e implementación, así como el mecanismo de evaluación. El contar con un sistema de evaluación del desempeño docente congruente con un modelo de educación centrada en el aprendizaje reviste vital importancia, en tanto que a través de él se podrá obtener información sobre el impacto real que la actividad docente tiene sobre el logro de los resultados de aprendizaje de cada una de las diversas asignaturas que constituyen los programas educativos. Por otro lado, tendrá la ventaja de propiciar la toma de decisiones de índole académica en torno a programas de capacitación y desarrollo del personal docente en función de los resultados obtenidos. En caso que un profesor obtenga una evaluación insatisfactoria, se deberán establecer, en conjunto con el director de carrera, los mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas deficitarias y, eventualmente, se ajustarán para el siguiente periodo las metas y aportes institucionales, así también las metas de desarrollo profesional de cada docente evaluado desfavorablemente.

Calidad

Desempeño Docente

Mejoramiento



UNIVERSITY OF GUAYAQUIL
FACULTY OF PHILOSOPHY, AND LETTERS
SCIENCE EDUCATION

INSTITUTE OF GRADUATE AND CONTINUING EDUCATION
MASTER PROGRAM PLANNING, EVALUATION AND ACCREDITATION OF
HIGHER EDUCATION

TOPIC: TEACHER PERFORMANCE EVALUATION OF BASIC EDUCATION
CAREER MODE FACE OF THE STATE UNIVERSITY OF SANTA ELENA
PENINSULA AND PROPOSED IMPROVEMENT PLAN

AUTHOR: Lcda. Cedeño Chilán Sandra Elizabeth
ADVISORY: Dr. Valarezo García Reinaldo MSc.

ABSTRACT

This paper addresses the issue of teacher evaluation results-oriented learning in higher education institutions. For its development, emphasizes the advantage of having a system to assess whether learning is accomplished student, given a model of learner-centered education. On the theoretical side, there is mention of some definitions of teacher evaluation, discussed a number of studies that refer to the state teacher evaluation keeping in Ecuador with respect to the characteristics of the instruments, the dimensions are assessed advantages and disadvantages, among others. Raises the proposal of an evaluation system oriented to the educational functions of planning, facilitating learning and assessment, applicable through self-assessment, review of student and institutional assessment. It concerns the procedure for their preparation and implementation, and evaluation mechanism. Having a system of teacher evaluation consistent with a model of learner-centered education is of vital importance, while through it you can get information about the real impact that teaching has on the achievement of results learning of each of the various subjects that are educational programs. On the other hand, have the advantage of fostering an academic decision-making regarding training and staff development based on the results. If a teacher gets an unsatisfactory evaluation, they must, in conjunction with the race director, the mechanisms of support and reinforcement in deficit areas and eventually be adjusted to the next period goals and institutional contributions, so professional development goals of each teacher evaluated desfavorablement.

Quality

Teacher Performance

Improvement

INTRODUCCIÓN

La evaluación a los docentes y el desarrollo de su carrera profesional son considerados temas que tienen incidencia en su desempeño. En efecto, son varios los países que han avanzado en la instalación de sistemas de evaluación, más allá de los tradicionales mecanismos instrumentados por la supervisión o la inspección escolar.

Pero todavía la discusión sobre estos campos está cargada de tensión. Por un lado están las diversas perspectivas teóricas que subyacen en cada propuesta, y por otro lado, los procesos de implementación, que casi siempre están cubiertos por el velo del control y la sanción.

A cada país le corresponde transitar su propio camino, construir sus propuestas y compromisos. Sin embargo, hoy más que nunca, se tiene la enorme oportunidad de aprovechar la información, la experiencia y el conocimiento universal para tomar las mejores decisiones.

El éxito organizacional es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy demanda mucho más que Competencia Técnica. Demanda un sofisticado tipo de destreza social: eficacia y eficiencia, que capacite a profesionales para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

De allí que, el desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber, regulado por la Constitución de la República, Ley y Reglamento de Educación Superior y el Reglamento del ejercicio de la Profesión Docente, explicitas leyes que establecen las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones emergentes en el Ecuador del Siglo XXI.

La docencia es una actividad profesional con gran complejidad, por lo cual requiere ser conceptualizada a partir de su contexto, debido a que es influida, entre otras variables, por la filosofía de la institución en la cual se realiza y el nivel educativo en la que se ejerce.

El desconocimiento de los rasgos definitorios del buen ejercicio docente, debido a la diversidad de características que pueden ser englobadas en ese concepto, acarrea dificultades con respecto al conocimiento del desempeño de los docentes en su actividad cotidiana dentro del aula.

Esta dificultad se debe principalmente a que es una acción humana que es imposible de aislar para su estudio y evaluación en un contexto en particular -al igual que muchos otros fenómenos psicológicos y sociales-. La dificultad en su evaluación ha sido tratada de disminuir a partir de la utilización de diversos modelos de acercamiento al fenómeno del desempeño docente, al hacer uso de metodologías cuantitativas, cualitativas y mixtas.

La presente tesis tiene como finalidad presentar las principales características de algunos de los modelos más utilizados en las instituciones educativas para la evaluación del desempeño docente. En el análisis de cada modelo se presentan sus fundamentos, características y metodología, así como sus ventajas y desventajas.

Esta reflexión permite ser consciente de las posibles formas de estudio del desempeño docente de acuerdo al objetivo de evaluación y algunas características contextuales que influirán en la adopción de un modelo en particular.

Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de enfocarse en mantener e incrementar la calidad de los docentes.

De esta forma, resulta fundamental atender constantemente los sistemas de formación inicial, medio y superior, para los maestros. Pero no sólo eso, también es necesario lograr que la profesión docente sea una actividad atractiva para las jóvenes generaciones, para así poder contar con los mejores candidatos; conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación y consideren la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión.

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

La estructura del proyecto en referencia contiene dos tomos, la primera se desarrolla en cinco capítulos que a continuación se detalla:

En el Capítulo I, se desarrolla el planteamiento, la formulación del problema, se establecen causas, consecuencias y delimitación, del problema, al hacer una evaluación, se conoce los objetivos, la justificación e importancia del mismo.

En el Capítulo II, se establece el Marco Teórico de las fundamentaciones, tanto teóricas, legales y científicas, sustentadas a través de una amplia información bibliográfica e investigativa

El Capítulo III, abarca la Metodología, procedimiento de la investigación, responde al cómo y con qué alcanzar los objetivos planteados, mediante qué técnicas y estrategias se logrará resolver el problema.

En el Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados, sus partes: recursos humanos, económicos y materiales que se han invertido en el desarrollo de este trabajo investigativo.

El Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones, además de la bibliografía, referencias bibliográficas y los anexos.

El segundo tomo contiene la propuesta con su respectiva fundamentación teórica, objetivos, factibilidad y descripción, la misma que será un aporte personal de la Maestría para el mejoramiento en el desempeño de los docentes de la Carrera de Educación Básica Modalidad Presencial de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Ubicación del problema en un contexto

La Universidad Estatal Península de Santa Elena es una institución pública de Educación Superior, cuya finalidad se centra en cuatro funciones, la formación profesional en las distintas ramas del saber, la investigación científica que busca en el conocimiento la solución a los problemas de la provincia y del país, la vinculación con su comunidad para la difusión y desarrollo de proyectos que traslade el que hacer universitario a la sociedad y coadyuve al aumento de su responsabilidad social y la gestión administrativa que permite el óptimo uso de sus recursos para realizar su labor de formación.

Con la vigencia de la nueva Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) el 4 de agosto del 2010, por el ministerio de la Ley, se inició un nuevo marco legal para la Universidad ecuatoriana, por lo cual la Universidad Estatal Península de Santa Elena acelera su proceso de Acreditación Institucional debido a que en esta Ley, en la Disposición Transitoria Tercera, estipula que las Instituciones de Educación Superior que se encuentran observadas, en un lapso de 18 meses después de aprobada la ley, por lo que la UPSE debe estar lista para cumplir con esta disposición.

En la actualidad se encuentra en la etapa de autoevaluación institucional con fines de mejoramiento y uno de los retos que la actual

administración se ha planteado es conseguir la Acreditación Institucional en el año 2012.

La UPSE tiene también, a corto plazo, que iniciar los procesos de acreditación de las carreras que oferta la universidad, para lo cual cada uno de los Decanos y Directores de Escuelas y Carreras agilitan la documentación y los mecanismos que los guía a la consecución de sus objetivos, es decir, la acreditación de sus carreras.

Implantar una cultura de planificación en la institución es otro de los retos que la universidad se ha propuesto conseguir. La planificación sistémica y el uso de herramientas modernas como el Balanced Scorecard son las alternativas que se avizoran para una mejor planificación institucional, control y evaluación.

Finalmente la UPSE plantea ser líder de la provincia en la formación profesional, propulsar la investigación científica para la solución de los problemas locales y nacionales, mayor vinculación con la sociedad y la búsqueda de la calidad en base de la mejora continua de sus procesos, tanto administrativos como académicos, todo coadyuvará al alcance de sus metas planteadas, éstos son los nuevos retos del quehacer de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Carrera: Educación Básica

La Educación Básica surge como consecuencia de la reforma curricular que actualmente rige en el país. El Ministerio de Educación y Cultura ha impulsado desde 1992 el diseño y puesta en marcha de la REFORMA CURRICULAR y las políticas del Plan Decenal de Educación.

La reforma curricular es un aporte fundamental de innovación pedagógica, importante por su intencionalidad práctica y por su especial enfoque de gran profundidad. Pretende alejar prácticas que estimulan la inactividad física y especialmente psicológica de los estudiantes, tales como, el memorismo, el enraizado enciclopedismo; y dar pautas al maestro para que de manera autónoma escoja lo que conviene a los estudiantes, de acuerdo al medio en que vive; desterrar técnicas y métodos pasivos e individuales para reemplazarlos con trabajos de equipos.

Propicia el desarrollo de la inteligencia, valores y actitudes que fortalezcan el sentido de colaboración y los sitúa frente a una bien entendida competencia.

Con estos antecedentes la U.P.S.E., al considerar que en la región no existe una institución formadora de profesionales en Educación Básica; en el 2006 crea la Carrera de Educación Básica, que tiene como propósito formar profesionales con pensamiento crítico, capacidades creativas, emprendedores, innovadores, y con altos valores humanos; que proyectarán con adecuadas bases teóricas y prácticas una educación de calidad; y que contribuya a los cambios sociales necesarios para el logro de una sociedad más humana y comprometida por el bienestar de sus pueblos.

Visión:

- Brindar al país docentes competentes y competitivos en Educación Básica, que delinee el modelo de educador distinguido, ético y reconocido por la sociedad ecuatoriana al potenciar el desarrollo de la inteligencia, el pensamiento de la niñez y de la juventud.

Misión:

- Formar docentes altamente calificados en Educación Básica, que impartan una formación acorde a los requerimientos del nuevo milenio, amantes del saber, comprometidos con el entorno social y ambiental, que se constituya en un referente académico de calidad, generadores de conocimientos científicos y tecnológicos, al respetar y promover la identidad cultural.

Problemática del Docente

La Facultad de Educación Básica y Lenguas, es parte de las 8 Facultades con que cuenta la Universidad y está conformada por la Escuela de Ciencias de la Educación, con la Carrera: Educación Parvularia, la misma que otorga Título de: Licenciado en Educación Parvularia; así mismo funciona la Carrera de Educación Básica que otorga el Título de: Licenciado en Educación Básica. Esta Carrera tiene en la actualidad 14 docentes y 208 estudiantes matriculados legalmente.

DOCENTES DE LA CARRERA BÁSICA

CUADRO N° 1

AÑO	NÚMERO
2009	11
2010	13
2011	14

FUENTE: Universidad Península de Santa Elena – Facultad de Educación Básica
Elaborado por: Lcda. Sandra Elizabeth Cedeño Chilán

ESTUDIANTES DE LA CARRERA BÁSICA

CUADRO N° 2

AÑO	NIVEL	NÚMERO
2009	PRESENCIAL	121
2010	PRESENCIAL	287
2011	PRESENCIAL	208
		616

FUENTE: Universidad Península de Santa Elena – Facultad de Educación Básica
Elaborado por: Lcda. Sandra Elizabeth Cedeño Chilán

Se tiene además la Carrera de Informática Educativa, que proporciona el Título de: Licenciado en Informática Educativa. Se cuenta además con la Carrera de Educación Física, Deportes y Recreación la que al final de los cursos establecidos otorga a los egresados el Título de: Licenciado en Educación Física Deportes y Recreación; además se cuenta con la Escuela de Idiomas, cuya Carrera: Licenciatura en Inglés otorga el Título de Licenciado en Idioma Inglés.

La Facultad de Ciencias de la Educación e Idiomas, Escuela de Ciencias de la Educación, Carrera de Licenciatura de Educación Básica de la Modalidad Presencial, cuenta con sus autoridades, personal administrativo, docentes (de planta y por contrato), y personal de servicios.

De acuerdo con el tema de investigación, el problema se encuentra en el talento humano que ejerce la docencia en la Carrera de Licenciatura de Educación Básica de la Modalidad Presencial de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, con el fin de mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y de contribuir a la acreditación de la Carrera.

Según el Departamento de Gestión del Talento Humano de esta carrera, está compuesto por: 14 docentes de planta.

Al momento como de conformidad con la normativa constitucional y legal todas las instituciones de Educación Superior, sus carreras y programas deben ser acreditados por el CEAACES, es imprescindible que la carrera de Licenciatura en Educación Básica sea acreditada para que pueda seguir vigente dentro del sistema de Educación Superior, es de mucha importancia que la carrera sea acreditada al elevar la calidad del desempeño docente.

Dentro de los procesos educativos no cuenta con Ayudantía de cátedra en la mayoría de las asignaturas de las mallas curriculares, sólo tienen determinadas asignaturas, basados en que no se ha reglamentado la selección de los estudiantes para que cumplan estas funciones. Los cursos son pobres en recursos audiovisuales, presentan los contenidos primordialmente en formato textual, y es raro encontrar entornos de aprendizaje donde el estudiante pueda interactuar con los contenidos, explorar, experimentar, o construir nuevos conocimientos.

Es crucial que en la Facultad abandone la pretensión de enfrentar individualmente los retos educativos de un mundo globalizado; debe ser capaz de participar en proyectos colectivos; de lo contrario seguirá al margen de muchos avances en materia de investigación y educación, y por consiguiente asumir los altos costos que para el desarrollo tiene el atraso en estas áreas.

Se busca generar los siguientes cambios que comporta este nuevo contexto:

- Mayor protagonismo del estudiante en su proceso de aprendizaje.

- Formación basada en resultados del aprendizaje.
- Adquisición de herramientas de aprendizaje por parte del estudiantado.
- Desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades por parte del docente.
- Incorporación de las TIC a los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Comunicación interpersonal y trabajo en equipo.

Por lo tanto este estudio es un aporte más, porque contribuye a la reflexión y a la toma de decisiones referente a la evaluación del desempeño y sobre la Carrera profesional docente en la trayectoria de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Vale recalcar que la universidad se encuentra en un proceso de acreditación institucional y de sus carreras, por lo que dentro de su plan de desarrollo de mejoras ha priorizado la evaluación docente y propender al desarrollo de la educación, cuyos resultados contribuirán al mejoramiento de los índices y estándares que deberán ser evaluados por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Las tendencias apuntan a una intensificación en el uso de nuevos recursos tecnológicos y audiovisuales, especialmente en el ámbito universitario.

La razón es que los Docentes, motivados por los cambios en la enseñanza superior universitaria, propician una intensificación de la cooperación entre instituciones locales y provinciales como los gobiernos municipales de Salinas, Santa Elena y La Libertad, una diversificación de los mecanismos de acceso a la formación y una alteración de su estructura académica y de gestión.

La evolución de las tecnologías y su aplicación inmediata a la empresa obliga a que el sistema educativo, y en especial el universitario, se anticipe a los perfiles que se requerirán a medio plazo en el mundo laboral para que salgan al mercado con la preparación requerida

OBJETIVOS DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

Objetivo General

- Formar profesionales al más alto nivel académico en Educación Básica, con una sólida preparación científica, humanística y tecnológica, en función de competencias para la mediación de los procesos de enseñanza que garanticen excelencia.

Objetivos Específicos

- Dominar los fundamentos generales de la Educación Básica.
- Conocer procesos curriculares a nivel primario en función de los modelos educativos y pedagógicos, frente a las exigencias del entorno, con criterio innovador y participativo.
- Aplicar aprendizajes significativos y funcionales al potenciar las habilidades del pensamiento en forma crítica, reflexiva y creativa.
- Lograr una capacidad Investigativa y crítica de la realidad educativa, al aplicar procesos cuantitativos y cualitativos con rigor científico y ético.
- Demostrar el dominio de la legislación educativa en el ejercicio docente.



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS
 ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
 AÑO ACADÉMICO 2011 - 2012

CUADRO N° 3

N°	CÉDULA	APELLIDO / NOMBRE	TÍTULO 3ER. NIVEL	TÍTULO 4TO. NIVEL (más alto nivel)	FACULTAD	CARRERA	SEMESTRE/AÑO S - A	ASIGNATURA	PARALELO		HORAS CLASE	HORAS OTRAS CARRERAS	HORAS DE DOCENCIA				HORAS COMPL.		TOTAL HORAS DEL PROFESOR	DEDICACIÓN	TIPO DE CONTRATO	CARGO/ FUNCIÓN
									DIURNO / NOCTURNO	D - N			TOTAL HORAS CLASE	TUTORIA	GESTIÓN	ACREDITACIÓN	INVESTIGACIÓN.	VINCULACIÓN				
1	1801923309	CÁCERES OCHOA LUIS ENRIQUE	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN GERENCIA EDUCATIVA	MAGISTER EN GERENCIA DE PROYECTOS EDUCATIVOS Y SOCIALES	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	EDUCACIÓN BÁSICA	S	DIDÁCTICA DE MATEMÁTICA I	3/4	N	12	4	16	24				40	TC		DOCENTE	
2	0910879725	DE LA A GAMBOA SORAYA MARLENE	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIZACIÓN: EDUCACIÓN PRIMARIA	ESPECIALISTA EN GESTIÓN EDUCATIVA	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	EDUCACIÓN BÁSICA	S	DIDÁCTICA DE CIENCIAS NATURALES	3/4	N	12							12	TP2		DOCENTE	
3	0905407128	DELGADO CISNEROS MARTHA	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN IDIOMAS	MASTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	EDUCACIÓN BÁSICA	S	DIDÁCTICA DE ESTUDIOS SOCIALES	3/1	D	12	8	20			20		40	TC		DOCENTE	
4	0910436088	DIAZ HOLGUIN JUSTO LENIN	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACIÓN LITERATURA		CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	EDUCACIÓN BÁSICA	S	DIDÁCTICA DE LENGUA Y LITERATURA I	3/5	N	8		4					12	TP2		DOCENTE	
5	1307095818	GARCIA CAJAPE NARCISA DE JESUS	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIDAD EDUCACION BASICA		CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	EDUCACIÓN BÁSICA	S	DIDÁCTICA DE CIENCIAS NATURALES	3/1	D	12	4	16			4		20	MT		DOCENTE	
6	0907890412	GARCÍA ESPINOZA MARGOT MERCEDES	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION LITERATURA	MAGISTER EN CIENCIAS EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	EDUCACIÓN BÁSICA	S	SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN	3/5	N	4	7	11	1				12	TP2	TITULAR	DOCENTE	
7	0905488755	MATIAS NOVILLO JOSÉ	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. ESPECIALIZACIÓN FI-MA	MAGÍSTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	EDUCACIÓN BÁSICA	S	DIDÁCTICA DE MATEMÁTICA I	3/1	D	12							12	TP2		DOCENTE	
8	0905647319	MONTENEGRO SALTOS ESPERANZA	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA	DIPLOMADO EN PEDAGOGÍA DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	EDUCACIÓN BÁSICA	S	SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN	3/1	D	8			32				40	TC	TITULAR	DIRECTORA	
9	0913113189	ORDÓÑEZ VILLAO CARLOTA DEL ROCIO	PSICOLOGA EN REHABILITACION EDUCATIVA	DIPLOMADO SUPERIOR EN PEDAGOGÍA DE LA EDUCACION TECNICA Y PROFESIONAL	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	EDUCACIÓN BÁSICA	S	PSICOLOGÍA GENERAL	3/2	D	8	7	15	10			15	40	TC	TITULAR	DOCENTE	
10	0901573204	PANCHANA RODRÍGUEZ NELLY	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN PSICOLOGÍA	DIPLOMADO SUPERIOR EN PEDAGOGIA PROFESIONAL	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	EDUCACIÓN BÁSICA	S	PSICOLOGÍA GENERAL	3/1	D	4			36				40	TC	TITULAR	DOCENTE	

Nº	CÉDULA	APELLIDO / NOMBRE	TÍTULO 3ER. NIVEL	TÍTULO 4TO. NIVEL (más alto nivel)	FACULTAD	CARRERA	SEMESTRE / AÑO S - A	ASIGNATURA	PARALELO		HORAS CLASE	HORAS OTRAS CARRERAS	HORAS DE DOCENCIA				HORAS COMPL.		TOTAL HORAS DEL PROFESOR
									DIURNO/NOCTURNO	D.-N			TOTAL HORAS CLASE	TUTORIA	GESTIÓN	ACREDITACIÓN	INVESTIGACIÓN.	VINCULACIÓN	
11	0910029768	TIGRERO SUÁREZ FREDDY ENRIQUE	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA	ESPECIALISTA EN GERENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	EDUCACIÓN BÁSICA	S	DIDÁCTICA DE ESTUDIOS SOCIALES	3/5	N	8			4					12
									3/6	N									
12	0908334881	TOMALÁ MONTENEGRO FRESCIA	LICENCIADA EN EDUCACIÓN BÁSICA		CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	EDUCACIÓN BÁSICA	S	DIDÁCTICA DE ESTUDIOS SOCIALES	3/4	N	4								4
13	0906825831	VILLAO LAYLEL LAURA JAQUELINE	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA	DIPLOMADO EN PEDAGOGÍA DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	EDUCACIÓN BÁSICA	S	DIDÁCTICA DE LENGUA Y LITERATURA I	3/2	D	4			36					40
14	1201663463	VILLOTA GUEVARA LUIS RODRIGO	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD DE LITERATURA Y CASTELLANO	MASTER EN GERENCIA DE PROYECTOS EDUCATIVOS Y SOCIALES	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS	EDUCACIÓN BÁSICA	S	DIDÁCTICA DE LENGUA Y LITERATURA I	3/1	D	12	4	16	10				14	40
									3/3	D									
									3/4	N									

FUENTE: Universidad Península de Santa Elena – Facultad de Educación Básica
Elaborado por: Lcda. Sandra Elizabeth Cedeño Chilán



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS
 ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
 AÑO ACADÉMICO 2011 - 2012

CUADRO N° 4

N°	DOCENTE	ASIGNATURA	TITULO TERCER NIVEL	TITULO CUARTO NIVEL	CÉDULA	SEMESTRE / PARALELOS						CARGA HORARIA	DEDICACIÓN DOCENTE
						3/1	3/2	3/3	3/4	3/5	3/6		
1	CÁCERES OCHOA LUIS	DIDÁCTICA DE MATEMÁTICA I		MASTER	1801923309				4	4	4	12	TC
2	DELGADO CISNEROS MARTHA	DIDÁCTICA DE ESTUDIOS SOCIALES		MASTER	0905407128	4	4	4				12	TC
3	DÍAZ HOLGUIN JUSTO ELENIN	DIDÁCTICA DE LENGUA Y LITERATURA I	LICENCIADO		0910436088					4	4	8	TP2
4	GARCIA CAJAPE NARCISA DE JESUS	DIDÁCTICA DE CIENCIAS NATURALES	LICENCIADA		1307095818	4	4	4				12	TC
5	GARCIA ESPINOZA MARGOT MERCEDES	SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN		MASTER	0907890412					2	2	4	TP2
6	MATIAS NOVILLO JOSÉ	DIDÁCTICA DE MATEMÁTICA I		MASTER	0905488755	4	4	4				12	TP1
7	MONTENEGRO SALTOS TACILDA ESPERANZA	SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN		DIPLOMADO	0905647319	2	2	2	2			8	TC
8	ORDOÑEZ VILLAO CARLOTA DEL ROCIO	PSICOLOGÍA GENERAL		DIPLOMADO	0913113189		2		2	2	2	8	TC
9	PANCHANA RODRÍGUEZ NELLY HILTRUDES	PSICOLOGÍA GENERAL		DIPLOMADO	0901573204	2		2				4	TP2
10	TIGRERO SUÁREZ FREDDY	DIDÁCTICA DE ESTUDIOS SOCIALES		ESPECIALISTA	0910029768					4	4	8	TP2
11	TOMALÁ MONTENEGRO FRESCIA	DIDÁCTICA DE ESTUDIOS SOCIALES	LICENCIADA		0908334881				4			4	HORAS/CLASES
12	VILLAO LAYLEL LAURA	DIDÁCTICA DE LENGUA Y LITERATURA I		DIPLOMADO	0906825831		4					4	TP2
13	VILLOTA GUEVARA LUIS RODRIGO	DIDÁCTICA DE LENGUA Y LITERATURA I		MASTER	1201663463	4		4	4			12	TC
14	DE LA A GAMBOA SORAYA MARLENE	DIDÁCTICA DE CIENCIAS NATURALES		ESPECIALISTA	0910879725				4	4	4	12	

1.2. Situación conflicto

El problema se ubica en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Facultad de Ciencias de la Educación e Idiomas Escuela de Ciencias de la Educación, Carrera de Licenciatura de Educación Básica de la Modalidad Presencial.

La situación conflicto a investigar es el desempeño profesional de los docentes, sean de planta, por contrato e invitados en el cumplimiento de sus diferentes actividades académicas.

Mediante un diagnóstico inicial se determina que los funcionarios y organismos responsables del proceso de evaluación docente no han desarrollado un verdadero proceso de evaluación, en vista de que no existen documentos de respaldo que permitan establecer resultados en la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación al docente.

En la carrera de Educación Básica se realiza la evaluación a los docentes a través de una encuesta que se hace a los estudiantes sobre aspectos generales que al no tener en cuenta una evaluación por competencias, no permite saber la eficiencia y eficacia del desarrollo profesional.

Es ésta la motivación que lleva a la autora del proyecto a investigar y plantear el siguiente plan de mejoras, al buscar siempre la excelencia académica de los profesionales de la educación.

En otras palabras, la evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino más bien, como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del docente, como una manera de identificar las

cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Durante los últimos cinco años se nota que la gran mayoría de educadores no asisten a seminarios y talleres de actualización pedagógica de conocimientos, en la aplicación de los diferentes lineamientos del nuevo Programa de Estudios, aplicado en todos los niveles de la educación: desde primaria, media y superior, por tal razón, y en virtud del proceso de acreditación a la que está sujeta la Institución de Educación Superior Peninsular (U.P.S.E.), se consideró oportuno realizar un ensayo de evaluación para conocer pormenores de esta situación y proponer un plan de mejoras.

Son pocos los docentes universitarios quienes a través de convenios con otras Instituciones de Educación Superior, específicamente con la Universidad Estatal de Bolívar están próximos a obtener el Título de Magister en Gerencia Educativa.

Esta actitud de superación académica debería ser imitada por el resto de personas que laboran en esta Institución, no solamente de aquellos que ejercen la docencia sino también de aquellos que desempeñan funciones administrativas y otros; lógicamente, cada uno de ellos en sus áreas de especialización.

En otro orden de ideas, en el contexto de la propia Universidad, de su MISIÓN Institucional se desprende como una de las tareas fundamentales la de formar profesionales competentes, comprometidos con la sociedad y el ambiente, en base a una alta calidad académica, a la adopción y generación de conocimientos científicos y tecnológicos, respetando y promoviendo nuestra identidad cultural, para lo cual se ha optado por un modelo de educación centrada en el aprendizaje, según el cual:

- Los descubrimientos personales de los estudiantes son los que permiten lograr un aprendizaje genuino.
- La construcción y el descubrimiento del conocimiento están por sobre la mera instrucción.
- La función del maestro es facilitar el proceso de aprendizaje, al propiciar el ambiente idóneo para ello y utilizar las estrategias didácticas y los instrumentos de evaluación pertinentes.

También, se ha optado por un enfoque constructivista del aprendizaje, según el cual:

El estudiante es quien construye el conocimiento y nadie puede sustituirle en esa tarea.

- El estudiante es capaz de construir conocimiento y de saberlo utilizar.
- El docente es considerado como un promotor y mediador de conocimiento.
- El facilitador ha de intentar orientar al estudiante con el fin de que la construcción del conocimiento se acerque de forma progresiva a lo que significan y representan los contenidos como saberes culturales.

1.3. Causas del problema, consecuencias

Con los antecedentes antes expuestos, se desprende que la Universidad Estatal Península de Santa Elena, específicamente la

Facultad de Educación Básica y Lenguas, en la actualidad no ha desarrollado una evaluación del desempeño de los docentes, la misma que ha incidido en la desvalorización y magnitud de su accionar.

La evaluación que se desarrolla actualmente no motiva al mejoramiento profesional, lo que hace difícil ejecutar el respectivo plan de mejoras, así como lo exigen los nuevos reglamentos educativos y las propuestas del Ministerio de Educación en sus diseños estándares del desempeño docente.

Por lo que se hace pertinente señalar, que los docentes que cumplen actividades profesionales en otras instituciones o en el libre ejercicio de sus labores, deberán aportar con su rica experiencia profesional para generar espacios de prácticas y oportunidades de vinculación con la colectividad.

Dentro de la parte administrativa, al momento no se cuenta con resultados de evaluación al docente en sus diferentes ámbitos, no se conoce los niveles de calidad del proceso de planificación, de la enseñanza y aprendizaje, de los métodos y técnicas que maneja el docente en la interacción con los estudiantes, de la ejecución y avance en el desarrollo del currículo, no se tiene la apreciación del desempeño docente de parte de las autoridades y estudiantes, no se tiene resultados de la autoevaluación que deberían realizar los docentes al final de cada período académico, sea semestral o anual.

Por lo que se plantean las siguientes causas que originan esta problemática y sus posibles consecuencias.

Cuadro N° 5

CAUSAS	CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las actualizaciones pedagógicas no favorecen a todos los docentes y esto provoca inequidad en la utilización de planes y programas de estudios. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fallas en el manejo administrativo dentro de la propia Universidad provoca desfases de actualización de documentos, planes y programas de estudio.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Carencia de una evaluación del desempeño docente acorde con los lineamientos del Ministerio de Educación impide conocer el accionar y los servicios que el docente debe brindar en bien de los educandos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proceso de enseñanza aprendizaje afecta directamente al estudiante
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La falta de un plan de mejoras en el desempeño docente que influye en la consolidación de la identidad institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Calidad de la oferta educativa en duda y desactualizada.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La premura del tiempo para terminar el trabajo relacionado con las clases (preparación de las mismas, corrección de exámenes, programación de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desorganización en el desempeño docente.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desinterés de los docentes en participar en los procesos de evaluación, impide conocer las deficiencias o ventajas de su desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Docente conformista y carente de ideas innovadoras en el ejercicio de sus labores profesionales.

FUENTE: Facultad de Educación Básica y Lenguas de la U.P.S.E.
Elaborado por: Lcda. Sandra Elizabeth Cedeño Chilán

Si los docentes no participan en este proceso de evaluación, estarían lejos de alcanzar una equidad y calidad de educación; los resultados serían poco productivos al llegar a un retroceso en la labor que deben desempeñar.

1.4. Delimitación del problema

Campo: Educación Superior
Área: Educación de post-grado
Aspecto: Evaluación del desempeño docente
Tema: Evaluación del desempeño docente de la Carrera de Educación Básica Modalidad Presencial de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Plan de mejoras.

1.5. Planteamiento del problema

El contar con un sistema de evaluación del desempeño docente congruente con un modelo de educación centrada en el aprendizaje reviste vital importancia, en tanto que a través de él se podrá obtener información sobre el impacto real que la actividad docente tiene sobre el logro de los resultados de aprendizaje de cada una de las diversas asignaturas que constituyen los programas educativos.

Por otro lado, tendrá la ventaja de propiciar la toma de decisiones de índole académica en torno a programas de capacitación y desarrollo del personal docente en función de los resultados obtenidos.

En el proceso de transformación educativa puesta en marcha en el Ecuador, aparece la implementación de indicadores y evaluación del desempeño docente en las unidades educativas a nivel nacional y local, que incluye a las instituciones educativas de nivel superior.

El arranque surge de dos referencias: que las organizaciones del tercer milenio utilizan nuevas técnicas de evaluación laboral inspiradas en nuevas filosofías de gestión y resultados por una parte, y por otra que el proceso de transformación educativa mueve al esquema tradicional de evaluación del sistema educativo – de tipo funcional – hacia una integración orientada por procesos y mediante el uso de nuevas metodologías y herramientas en el campo laboral.

La primera referencia es de orden genérico, y sus conceptualizaciones son de aplicación a todas las organizaciones. La segunda referencia es de orden especial porque considera las aportaciones de la primera alrededor de las particularidades del sistema educativo y sus servicios.

Bajo este contexto, la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO (OREALC/UNESCO) se han propuesto **“contribuir al debate al aportar una mirada conjunta sobre la forma en que están organizados los sistemas de carrera y la evaluación del desempeño docente en América y Europa”**¹ (Pág. 1). Con ello, más que respuestas, busca abrir posibilidades, ampliar miradas y demostrar que hay más formas de hacerlo.

Bautista y Guzmán, (2001)².

Si bien lo antes mencionado hace referencia a evaluación de la práctica docente orientada a lo que se denomina clase presencial, normalmente expositiva, también se ha trabajado en la elaboración de instrumentos orientados a evaluar asignaturas de laboratorio (Pág. 23)

El problema motivo de investigación, de acuerdo al diagnóstico inicial realizado en la escuela de educación básica, modalidad presencial de la UPSE, se plantea en los siguientes términos.

El proceso de evaluación docente en esta Carrera de Educación Básica presencial está planificado efectuarse de acuerdo a las normas reglamentarias existentes para el efecto, pero debido a la dinámica de las actividades administrativas y académicas institucionales, las evaluaciones se han efectuado de manera superficial y en algunos períodos no se han efectuado, por estos inconvenientes no se dispone de documentos que evidencien la ejecución y resultados de la evaluación docente.

Al momento no se cuenta con resultados de evaluación al docente en sus diferentes ámbitos, pues no se conoce los niveles de calidad del proceso de planificación, de la enseñanza y aprendizaje, de los métodos y técnicas que maneja el docente en la interacción con los estudiantes, de la ejecución y avance en el desarrollo del currículo, no se tiene la apreciación del desempeño docente de parte de las autoridades y estudiantes, no se tiene resultados de la autoevaluación que deberían realizar los docentes al final de cada período académico, sea semestral o anual.

Al no contar resultados de la evaluación al docente, el organismo pertinente no cuenta con un plan de mejoramiento basado en evidencias de dicha realidad objetiva.

Las consecuencias que ha acarreado la falta de un verdadero proceso de evaluación docente, entre otras, son: baja cultura evaluativa del desempeño docente; falta de evidencia documentada del proceso de evaluación al docente; bajo desempeño profesional del docente; disminución de la población estudiantil de la carrera; bajo nivel de

prestigio institucional de la carrera; bajo perfil de los egresados de la carrera.

En base a este análisis se plantea el problema a través de la siguiente interrogante:

¿De qué manera incide la evaluación del desempeño docente de la Carrera de Educación Básica Modalidad Presencial en el mejoramiento de la calidad profesional de los maestros de la Universidad Estatal Península de Santa Elena?

1.6. Evaluación del Problema

- Original: Realizada la respectiva investigación en los Archivos de la Universidad de Guayaquil, no se encuentran proyectos afines que hayan sido elaborados en la Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Relevante: Mediante esta propuesta, de Plan de Mejoras se observará cambios de actitud en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes y mejorará el accionar de los docentes.
- Claro: Porque ha sido elaborado con un léxico sencillo, para que el lector entienda y decodifique su contenido.
- Delimitado: Se aplicará a los Docentes de la Carrera de Educación Básica y Lenguas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, en el Cantón La Libertad, de la provincia de Santa Elena.
- Factible: Las autoridades de la Facultad de Educación Básica y Lenguas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, están dispuestas a colaborar en el desarrollo de la Tesis, y porque además

se cuenta con los recursos humanos y materiales necesarios, para la realización de este trabajo.

- Evidente: Habrá cambios de actitudes en las personas involucradas en el desarrollo de esta investigación.
- Resultados esperados: Al final de la ejecución del proyecto se espera lograr que la Facultad de Educación Básica logre concretar un plan de mejoras tendiente a lograr la acreditación dentro de los parámetros en que la UPSE se halla inmersa.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

- Mejorar la calidad de la docencia en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, en un ambiente de confianza, participación y transparencia, en la perspectiva de formar recursos humanos en los niveles técnico superior, de pregrado y postgrado, con enfoque humanista, sólida base científico-técnica, capaces de contribuir a resolver los problemas del desarrollo humano de la península de Santa Elena y del país.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la capacidad pedagógica del docente a través del desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Determinar el grado de desconocimiento docente en la aplicación de técnicas y procedimientos que implica el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel superior.

- Proveer a los directivos de la Facultad de Educación Media de la Universidad Estatal Península de Santa Elena de información para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de acciones de mejora, distribución de actividades de su personal académico.
- Orientar al Docente a participar en planes y programas de capacitación profesional que incentive el crecimiento académico y personal.
- Mejorar la calidad del trabajo académico y, en consecuencia, la calidad de los aprendizajes que se brindan a los estudiantes.
- Promover la cultura de la evaluación en un ambiente de confianza, participación y transparencia.
- Diseñar un Plan de Mejoramiento para elevar la calidad del desempeño docente de los profesores de la carrera.

1.8. Justificación e importancia

El propósito central de esta presentación es proponer una alternativa para la evaluación del desempeño docente de la Facultad de Educación Básica de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, en la provincia del mismo nombre, la cual se halla inmersa en un proceso de acreditación de parte de las autoridades del Ministerio de Educación.

En el quehacer profesional de la autora, en diferentes niveles educativos, le ha inquietado la forma de evaluar al maestro; muchos opinan que a través de un examen único pueda darse esa medición. Actualmente el Ministerio planea evaluar al maestro de los niveles básicos con un examen que contenga comprensión lectora, razonamiento matemático, conocimiento del currículo de cada nivel educativo.

A nivel Universitario las diferentes facultades acostumbran a medir al docente por los años de experiencia que estos acumulan y ésto se convierte entonces en un indicador para el ascenso. En nuestra realidad en ningún nivel se ha investigado sobre una evaluación del desempeño del docente basado en competencias como este trabajo propone.

Es inaceptable la desnaturalización de la evaluación como forma de control externo y de presión desfigurado de la profesionalización y formación de los docentes. Resultaría por tanto sin sentido, apelar a un modelo coercitivo de evaluación docente, pues en todo caso las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no contra ellos.

Por la función social que realizan los educadores, están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios.

Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes.

Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

La evaluación necesita de la aportación crítica de todos los participantes del claustro y ha de configurarse desde un marco dialógico y

de rigurosidad que estructure mediante el análisis de contenido los criterios propuestos por la Administración.

Las aproximaciones éticas y políticas a la evaluación subrayan que el problema más acuciante del proceso evaluador del docente es el que atañe al empleo que la administración y la comunidad educativa puedan hacer de los informes o certificados de evaluación y de las implicaciones derivadas de ella.

La evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover recelos, miedos y rechazo expreso del profesorado debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes.

La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Revisados los archivos de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación del Sistema de Educación Superior – Programas de Maestrías en Educación Superior, no se encuentran estudios similares al tema que se presenta en esta investigación: “Evaluación del desempeño Docente de la Carrera de Educación Básica Modalidad Presencial de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Propuesta de Plan de Mejoras.

Tampoco se ha realizado ningún estudio sobre el tema en la antes mencionada universidad de la Península de Santa Elena, debido a lo cual se considera importante la aplicación de la investigación y ejecución de la propuesta.

Bajo este contexto, de mejorar la calidad educativa, el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, puso en funcionamiento un sistema integrado de evaluación y seguimiento, orientado a mejorar los aprendizajes de los estudiantes, que cubre todos los niveles: preescolar, básica, media y superior, incluyendo procesos de evaluación de desempeño.

De esta manera, por primera vez en Ecuador, están disponibles los resultados de las evaluaciones para analizar fortalezas, grado de desarrollo de competencias y debilidades de los estudiantes en sus aprendizajes.

La propuesta de evaluación y acreditación del CONEA se orienta a cumplir los objetivos fundamentales señalados por la Ley Orgánica de Educación Superior en su Art. 90, que hace referencia al fomento y aseguramiento de la calidad de los centros de educación superior y a tornar viable la rendición social de cuentas.

El Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. 2008³

La experiencia internacional, muy rica y extendida, demuestra más allá de toda duda la utilidad de los procesos de evaluación y acreditación para el logro de esos propósitos. Ahora le toca al Sistema Nacional de Educación Superior, por necesario acatamiento de las disposiciones legales, y, por supuesto, por así convenir al desarrollo de la educación superior del país, iniciar la aplicación de la evaluación y acreditación. (Pág. 2)

La evaluación es un proceso sistemático de reflexión que posibilita conocer, interpretar, comprender y explicar las distintas situaciones del hacer universitario, y desde esa posición, emitir juicios de valor fundamentados y adoptar decisiones orientadas a cambiar y mejorar la institución, corregir errores y fortalecer aciertos, superar las debilidades y apoyarse en las fortalezas, para estructurar y consolidar un programa de mejoramiento sostenido y continuo.

Esta propuesta de evaluación y acreditación se aplicará, para la ejecución y concreción de sus objetivos específicos, en las instituciones de educación superior, en los programas y en las carreras. La evaluación institucional se aplicará fundamentalmente a nivel universitario de pregrado y en los institutos superiores técnicos y tecnológicos, en tanto

que la evaluación por programas se ejecutará en el nivel de posgrado y en la enseñanza a distancia y virtual. La evaluación en un proyecto de fomento y aseguramiento de la calidad, es considerada como un proceso complejo que consta de dos fases: la autoevaluación y la evaluación externa; cada una de ellas con diferentes actores e instancias responsables de su planificación y ejecución.

Sin embargo, es preciso que se considere a la evaluación institucional y de programas o carreras como un todo, en el que hay dos instituciones interactuando estrechamente: el CONEA y la Institución de Educación Superior en proceso de evaluación y acreditación, ambas con el mismo objetivo primordial, el mejoramiento de la calidad de las instituciones de educación superior, pero con roles y responsabilidades diferentes que para alcanzar un logro exitoso, deben concretar altos niveles de transparencia, confianza y colaboración mutua. Para hacer posible que estos propósitos se cumplan, los procesos de evaluación en esta propuesta tienen diseñadas unas características coherentes que se enuncian más adelante, en el numeral 6.

Se propone acercarse a un modelo de evaluación institucional que se caracteriza por ser histórico, integral, participativo y transformador, que busca comprender, mejorar e innovar el proyecto de Educación Superior del país.

La Ley Orgánica de Educación Superior establece que el sistema educativo nacional debe rendir cuentas a la sociedad ecuatoriana sobre la calidad de la educación superior y su relación con las necesidades del desarrollo integral del país. Por este motivo todas las universidades del Ecuador deben someterse a un riguroso proceso de evaluación interna y externa sobre la calidad de la educación, con el propósito de obtener el Certificado de Acreditación oficial por parte del Consejo Nacional de

Evaluación y Acreditación (CONEA). El modelo utilizado por este organismo contempla cuatro aspectos del quehacer universitario: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, GESTIÓN y VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD; ámbitos que deben ser analizados en cada institución, primero como una autoevaluación, cuyos resultados son verificados por un Comité Externo y finalmente aprobados por el CONEA, quien otorga el certificado correspondiente.

El Pleno del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior en sesión del 29 de julio de 2010, al considerar que la Escuela Politécnica Nacional cumple con las normas legales y reglamentarias que rigen los procesos de autoevaluación, evaluación externa y acreditación resolvió otorgarle el Certificado de Acreditación Institucional, el mismo que fue entregado al señor Rector, Ing. Alfonso Espinosa Ramón, el día 19 de agosto del presente año, por parte del Ing. Sergio Flores, Presidente del CONEA.

Este certificado constituye un hito inicial dentro del proceso de mejoramiento continuo en el que trabaja la Escuela Politécnica Nacional, pues el compromiso es constituir una universidad pública que oriente sus capacidades y esfuerzos para servir a la sociedad ecuatoriana con estándares de excelencia internacionales.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1. La calidad de la Educación Superior:

El tema del aseguramiento de la calidad de la Educación Superior se ha puesto firmemente en la agenda de la mayoría de los países latinoamericanos desde inicios de la década de los noventa del siglo XX. En parte, esto es consecuencia de la centralidad que ha adquirido la

educación superior en el marco de lo que se suele llamar la sociedad del conocimiento, o la era de la información, y su rol como componente esencial del desarrollo de los países. Al mismo tiempo, la educación superior ya no se encuentra limitada por las fronteras nacionales, y el conocimiento, los desarrollos tecnológicos, los servicios educativos, las personas, cruzan fronteras y la globalización se ha convertido en un hecho cotidiano de nuestro tiempo.

Las definiciones de calidad, han sufrido un proceso evolutivo que va, desde aspectos puramente cualitativos relacionados con la calidad técnica de un producto a través de procesos de manufactura, hasta un enfoque acorde a las necesidades del usuario que satisfagan los requerimientos del cliente. No obstante lo anterior, existe hoy en día un acuerdo universal en el sentido de que es el usuario y no el productor quien en último término decide si un producto o servicio tiene calidad. El cliente, la persona quien usa o se beneficia de un producto o proceso juega un rol clave en el mejoramiento de la calidad porque es él quien define en primer lugar la calidad.

Desde las perspectivas de las políticas educativas mundiales, la calidad de la educación queda determinada por la capacidad que tienen las instituciones para preparar al individuo, destinatario de la educación de tal modo que pueda adaptarse y contribuir al crecimiento y desarrollo económico y social mediante su incorporación al mercado laboral. De aquí surgen diversas formas de valorar la calidad en función del progreso y de lo moderno, valores incuestionables de la sociedad actual

La calidad definida por la UNESCO (1998)⁴ como “la adecuación del ser y del quehacer de la educación superior a su deber ser” y en consideración a que los avances científicos-tecnológicos de los últimos veinte años, la globalización, el nuevo rol del conocimiento, los mercados

laborales y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) han generado una nueva manera de ver y conceptuar la realidad, la velocidad con que se generan y difunden estos nuevos conocimientos y plantea un reto para la universidad, que ha sido de manera histórica la principal encargada de transmitir y difundir el conocimiento científico.

En el Ecuador, el organismo acreditador de la Educación Superior señalaba:

CONEA (2003)⁵

La calidad es un valor que se define considerando situaciones educativas específicas y no debe entenderse como un valor absoluto. Los significados que se le atribuyen a la calidad dependerán de la perspectiva social y teórica desde la cual se hacen, de los sujetos que la enuncian y desde el lugar en que se realiza. (Resolución Nro. 001)

La calidad de la Educación Superior es un concepto multidimensional, que incluye características universales y particulares que aluden a la naturaleza de las instituciones y a los problemas que se plantean en relación con los distintos contextos sociales en el marco de prioridades nacionales, regionales y locales.

En la propuesta del CONEA, la calidad de la Educación Superior está ligada al conjunto de factores que inciden en la formación profesional, el modo de producción de conocimiento, la construcción de valores morales y éticos y su difusión social, a partir del logro de los fines, objetivos y metas consignadas en la misión, visión y el plan institucional, referidos al cumplimiento de los principios, características y estándares de calidad para las instituciones de educación superior del país.

La búsqueda y acceso a la calidad en educación superior no es un proyecto finito, es más bien un camino que la comunidad de un centro de educación superior debe transitar al empeñar todos los esfuerzos posibles. Implica trabajar cada vez mejor, y perfeccionar cada proceso, cada actividad, cultivar la cultura de hacer bien las cosas. La calidad es un compromiso y una responsabilidad de todos.

La calidad en Educación Superior involucra capacidad concreta para incidir en los cambios que requiere la sociedad para hacerla más justa, próspera, equitativa y solidaria. Implica también la posibilidad de intervenir en el mejoramiento de las condiciones de vida de los ecuatorianos.

Valarezo (2010)⁶

La calidad es un concepto dinámico, diverso, multidimensional y total. Es dinámico porque cambia con el tiempo; es diverso porque varía según el contexto social; multidimensional porque es producto de diversas condiciones; y, total porque implica una atención holística de la realidad del hacer educativo si es que nos referimos a la calidad de la educación. (pág. 24)

Macías Navarro, (1997)⁷

Asegura que la calidad es la que logra resultados que permitan el progreso y la modernización. Elevar la calidad es entonces encontrar los medios necesarios para el logro de los fines. Midiendo los resultados se adecuan los medios pertinentes. (pág. 51)

Navarro asegura que cuando vemos que las cosas están bien, que todo marcha con éxito es cuando hay calidad.

Arrien(1998)⁸

La calidad parece estar muy asociada a los procesos y resultados del desarrollo educativo del educando, desarrollo que se manifiesta en los aprendizajes relevantes del educando como sujeto, haciendo que este crezca y se desarrolle personal y socialmente mediante actitudes, destrezas valores y conocimientos que lo convierten en un ciudadano útil y solidario. (pág. 47)

Lo anterior deja de manifiesto la importancia del desarrollo de competencias en la formación del profesional y técnico. La docencia es de calidad si logra desarrollar competencias en el educando. Las competencias se refieren a la capacidad de actuar desde lo que la persona es, con sus valores y actitudes al hacer algo con lo que sabe. Sin embargo para que la docencia sea considerada de calidad debe, además, satisfacer las demandas sociales en cuanto a formación profesional, la cual debe incorporar no sólo una mera acumulación de conocimientos, sino que debe ser un proceso de aprendizaje constante que expanda las potencialidades del individuo y que logren en él la flexibilidad cognoscitiva necesaria para su transferencia al complejo entorno cultural, productivo y social que caracteriza a la sociedad actual.

De la Orden (1997) al hablar sobre la calidad de la educación universitaria señala que “supone una relación de coherencia de cada uno de los componentes del sistema representado en el modelo con todos los demás”. La calidad aparece como un continuo escalado cuyos puntos representan combinaciones de funcionalidad, eficacia y eficiencia,

mutuamente implicados. Su grado máximo, la excelencia, supone un óptimo nivel de coherencia entre todos los componentes principales representados en el modelo sistémico.

Este modelo combina las tres dimensiones ya citadas (eficacia, eficiencia y funcionalidad) con un conjunto integrado de relaciones de coherencia entre los componentes básicos de la universidad concebidos como un sistema: contexto, metas, productos y entradas.

Según de la Orden (1997)⁹ **para avanzar en la caracterización del concepto de Calidad Universitaria es preciso superar la tendencia a considerar en sí mismas las características específicas de los elementos de contexto, entrada, proceso, producto y propósito de la educación en cada institución de calidad y tratar de identificar los rasgos comunes a todas ellas.** (pág. 43)

La conceptualización de la calidad de la educación exige superar la consideración aislada de las características específicas de los distintos elementos o componentes y centrar la atención en las relaciones entre ellos. La calidad de la educación viene definida por un conjunto de relaciones de coherencia entre los componentes de un modelo sistémico de Universidad o de plan de estudios universitarios conducente a un título. Es importante ver algunas referencias internacionales al comenzar por el Modelo de calidad de la Agencia para la Calidad del Sistema universitario en Cataluña.

Albert Ribera. (2011)¹⁰

La Agencia tiene como uno de sus objetivos prioritarios la consecución de la máxima calidad en la prestación de los servicios que ésta ofrece a la sociedad. Para ello

dota a los órganos de gobierno de las diversas universidades de los instrumentos adecuados para que puedan evaluar la calidad docente e investigadora, para emprender programas de mejora y para rentabilizar los recursos disponibles y el esfuerzo inversor de los presupuestos públicos. (Pág. 17)

Los indicadores del modelo de evaluación de la calidad ponen de relieve el concepto de calidad que se maneja. Se plantea la evaluación como un proceso que debe contribuir a la calidad o contribuir a la consecución de:

- La eficacia y la eficiencia de las inversiones en la enseñanza superior.
- El cumplimiento de estándares internacionales de calidad en los programas de formación que permitan la movilidad y la competitividad internacional.
- La satisfacción de las demandas de formación de la sociedad.
- La respuesta a las necesidades de graduados que la sociedad demanda.

Se presume que el sistema universitario catalán de evaluación de la calidad conjuga elementos de un modelo que asegure la igualdad en el tratamiento de las instituciones y admita la variabilidad de la calidad en los diferentes programas e instituciones. Es decir, pretenden asegurar que todos los programas tengan una calidad suficiente y por otra, mediante la diversidad, pretende incrementar la calidad del conjunto de las instituciones y programas universitarios.

En la propuesta del CONEA, del Ecuador, la calidad de la educación superior está ligada al conjunto factores que inciden en la formación profesional, el modo de producción del conocimiento, la construcción de valores morales y éticos y su difusión social a partir del logro de sus fines, objetivos y metas

Según el CONEA la calidad de educación superior se refleja cuando los profesionales adquieren un trabajo y son útiles a la sociedad. También conviene hacer una visión de otros países y conocer qué ha ocurrido en la vecina Colombia, en donde se han emprendido en las últimas décadas en muchos proyectos de reformas educativas, en todos los niveles, pero ahora interesa sólo el nivel superior en donde, en ejercicio de sus funciones el Consejo Nacional de Acreditación, a partir de políticas y principios propios de su naturaleza, elaboró una serie de documentos en la que se establecen condiciones, procesos y procedimientos que se deben tener en cuenta en el juzgamiento y el aseguramiento de la calidad de programas e instituciones. De la difusión y conocimiento de dichos documentos por parte de la comunidad académica del país han surgido opiniones autorizadas que han sido incorporadas en la revisión de algunos de ellos. Este proceso de actualización permanente había sido previsto por el Consejo Nacional de Acreditación desde su creación.

En Colombia, la mayoría de las instituciones se han definido como centros del conocimiento y del saber. Consideran su principal misión la de educar dentro de una concepción disciplinaria y le han asignado importancia creciente a las actividades creativas que propendan por la búsqueda de mayor conocimiento, a la creación artística, al estudio de problemas sociales, tecnológicos, ambientales.

La autonomía otorgada a las Universidades en la Constitución Nacional de Colombia y reglamentada por la Ley para todas las instituciones, sin distinción de origen, ha sido interpretada por algunas de ellas como una libertad sin responsabilidad, al producir un aumento exagerado de programas de pregrado y especialización, la gran mayoría de ellos, de dudosa calidad.

Por otro lado, el mecanismo de extensión de programas académicos a ciudades diferentes a la de la sede habitual, con requisitos muy laxos, ha permitido a las instituciones abrir sedes a lo largo y ancho del país, en la mayoría de los casos sin la existencia de las condiciones mínimas para ofrecer un servicio educativo de un nivel de calidad aceptable. Todo lo anterior debido a la carencia de una estrategia de inspección y vigilancia del servicio educativo acorde con la Constitución y la Ley vigentes.

Según Darío Abad A (2003)¹¹: **“existe un conjunto de desafíos de gran magnitud a las instituciones de educación superior, desafíos, que a la vez, les abre una serie de oportunidades para su desarrollo, consolidación y contribución a la construcción de una sociedad mejorada en sus condiciones de vida en los aspectos económicos, políticos, sociales culturales** (pág. 13).

Estos desafíos de la universidad de hoy son:

- Aceptar y comprender las necesidades del cambio. No adaptarse al cambio es renunciar a la supervivencia.
- El aumento de la cobertura con calidad y equidad en el acceso a la institución y al sistema.
- La incorporación de nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

- La pertinencia de la investigación que realiza de tal suerte que contribuya y dinamice el desarrollo social.
- La diversificación de los controles de calidad y la construcción de indicadores de seguimiento y de logro. Es de gran utilidad en las instituciones establecer internamente índices de desempeño como un instrumento para potenciar su capacidad autorregulativa.
- El mejoramiento de la capacidad de gestión, la cual debe reflejarse en una mayor calidad organizativa y administrativa.
- La adopción de sistemas de financiación eficientes que permitan alcanzar los objetivos de calidad propuestos.
- La redefinición de la misión y su cumplimiento con visión prospectiva y sentido estratégico.
- La competitividad de operación como empresa en áreas académicas especializadas y funciones bajo criterio de alta calidad.
- La capacidad de adaptación al entorno, al ser parte de la sociedad y actor en ella. La creatividad e innovación de conocimiento, y desarrollar nuevos procesos, nuevos servicios y nuevas formas de organización.
- La definición de procesos de mejoramiento continuo en el desempeño académico, financiero y administrativo.
- El diseño de una estructura organizacional de gestión ágil, oportuna, eficiente y eficaz.

Vistremundo Aguila Cabrera, de la Dirección de Postgrado, Ministerio de Educación Superior, de Cuba, dice: que el primer aspecto a tener en cuenta es que la calidad no puede considerarse si no es refiriéndola a la evaluación externa y acreditación lo cual chocó de inicio con una resistencia provocada en parte por no existir una tradición de rendición de cuentas ante la sociedad de parte de las instituciones universitarias, y se manifiesta en la poca experiencia en relación con la elaboración de las políticas y prácticas de la evaluación.

Señala que, lo básico consiste, en primer lugar, en poseer calidad y en segundo, que esta sea reconocida a partir de que esté acreditada y que luego el problema consiste en buscar la respuesta adecuada a la pregunta: ¿Que significa calidad?, pues ya se ha establecido que para poseer calidad reconocida, es necesario acreditarla, y para esto último, hay que definirla adecuadamente.

La calidad posee múltiples dimensiones, visiones e interpretaciones, agrega, pero el problema no consiste en buscar una nueva definición de calidad, pues ya existen muchas en la literatura actual, sino determinar aquella que más convenga a la evaluación en las condiciones de la realidad latinoamericana, sin olvidar que la calidad tiene que estar conjugada con la pertinencia y el impacto, pues no se puede concebir una institución universitaria de calidad que no sea pertinente en su entorno social.

En nuestro país la baja calidad de la educación ha provocado la marginación en la producción de conocimiento y tecnología que determina condiciones difíciles y poco favorables en el desarrollo social, sin embargo en la actualidad se atraviesa un proceso de reformas de las instituciones y la economía del Estado, en el que se enfatiza el rol de las universidades y la calidad de los procesos educacionales, razón por la cual la Asamblea Constituyente emitió el “Mandato 14” disponiendo al CONESUP y al CONEA emitir los informes técnicos referentes al nivel de desempeño institucional de las centros de educación superior: universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos.

Por tanto, el país necesita un entorno universitario saneado y floreciente, que vincule a investigadores y universitarios con la sociedad para que se dé el desarrollo del conocimiento, todo se debe volcar para

una economía creciente que necesita de las ideas novedosas que tiene toda mente joven y llena de conocimientos, razones por las que se ha sustentado legalmente en la normativa constitucional y legal.

La nueva Constitución de la República estipula en su artículo 351¹² que:

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

La Ley Orgánica de Educación Superior, LOES (2010)¹³, en su art. 12 dice:

Principios del Sistema.- El Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.-

Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta Ley

La misma LOES en su art. 93.- Principio de calidad, señala: “El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

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

La Evaluación de la Calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo. El Ex - CONESUP y el Ex CONEA, en su tarea de evaluar a las instituciones de educación superior partieron de la definición de la calidad dada por la UNESCO “la adecuación del ser y del quehacer de la educación superior a su deber ser “que permitió la elaboración de un modelo que valora las cuatro funciones sustantivas de las universidades: docencia, gestión administrativa, investigación y vinculación con la colectividad.

Las universidades son únicas en este sentido, ya que participan en todos estos procesos a través del papel fundamental que desempeñan, la investigación y la explotación de sus resultados, gracias a la cooperación industrial, la educación y la formación y el desarrollo regional y local, al que pueden contribuir de manera significativa, con las distintas propuestas hechas por sus investigadores.

Con todo este sustento las universidades deben dar el salto de la disciplina a la transdisciplina, y a su vez incorporar cada vez más en sus

currículos la formación cultural como área del conocimiento, obligatoria para todos los estudiantes.

Resulta imprescindible los principios de excelencia y calidad en nuestras universidades para optimizar los procesos que sustentan la sociedad del conocimiento y lograr el objetivo de convertirse en una economía más competitiva y dinámica en el mundo, basada en el conocimiento, capaz de sustentar el crecimiento económico y crear un mayor número de puestos de trabajo de mejor calidad y una mayor cohesión social.

No obstante, el mundo universitario no está exento de problemas y, en términos generales, las universidades no son competitivas actualmente con las de los principales países latinoamericanos, pese a los trabajos científicos de mediana calidad que publican. Se destacan una serie de sectores en los que es necesario reflexionar y, a menudo, también actuar.

Para evaluar la calidad del sistema de educación superior el Ex - CONESUP y el Ex -CONEA han ejecutado el modelo de evaluación de desempeño institucional, entendiéndose como Desempeño institucional a la realización del proyecto académico (interacción entre los procesos de docencia, investigación, gestión y vinculación con la colectividad) según referentes mínimos de calidad, socialmente establecidos por el CONEA y CONESUP

En América Latina y el Ecuador ha habido una baja cobertura de la educación superior, como dice José Revelo¹⁴, 2011

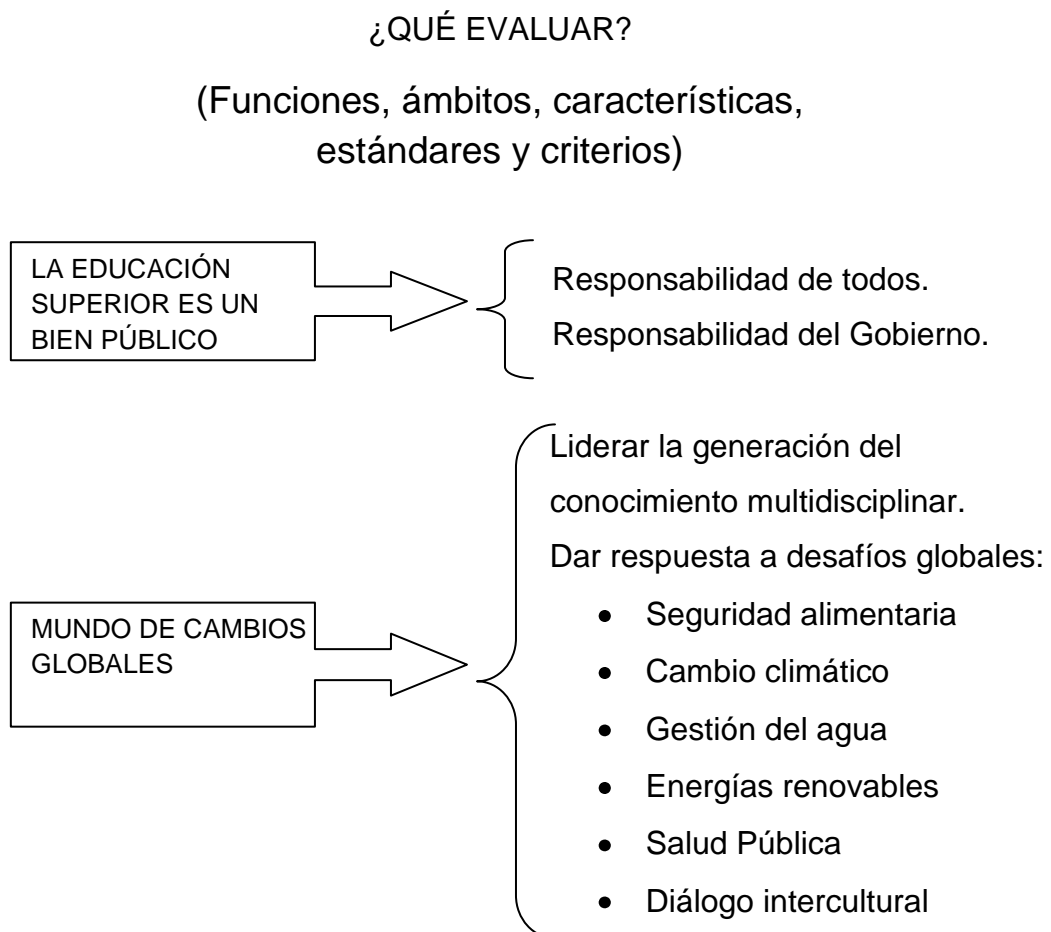
“La educación superior en los países iberoamericanos, pero especialmente en los llamados del nuevo mundo, se ha caracterizado por la baja cobertura (a pesar del

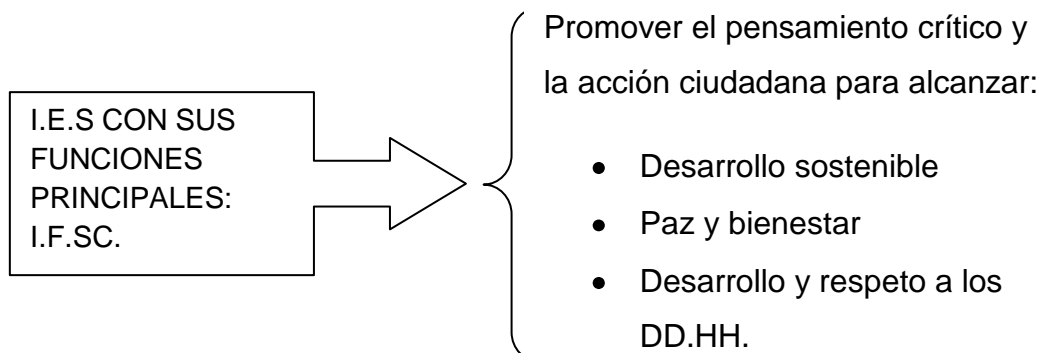
crecimiento explosivo de la matrícula, de instituciones y programas académicos que se dio en los últimos años) y por la deficiente calidad”. (pág. 19)

La responsabilidad del Estado de velar por la equidad, transparencia y garantía de la calidad llevó a crear especialmente en los años noventa sistemas de evaluación y acreditación que incorporaron nuevos enfoques, y la participación de la comunidad académica que está jugando un papel fundamental en los procesos.

La II Conferencia Mundial sobre Educación Superior estableció la responsabilidad social de la Educación Superior, que se grafica así:

Gráfico Nro. 1





FUENTE: Revelo Albert, "La Calidad de la Educación Superior

2.2.2. La Evaluación:

La puesta en marcha de las prácticas de la evaluación y acreditación de la educación superior desde la década de 1990 en Latinoamérica y la regulación de éstas en las Leyes de educación superior de los países de la región a partir del 2000, la «década de la evaluación», forman parte de un proceso de reformas que ha venido ocurriendo en las instituciones de educación superior (IES) en los últimos tiempos. Estas reformas son el resultado, en gran medida, de un complejo contexto de cambios operados a nivel regional y mundial, y debido a la complicada y difícil situación en la que se encontraban, y se encuentran aún, las instituciones de educación superior.

Estos cambios operados a nivel regional y mundial van desde la crisis de la economía latinoamericana (fin de ciclo del Estado benefactor) hasta la nueva configuración del orden mundial (caída del socialismo real y la hegemonía capitalista con su economía de mercado).

De la misma manera, el avance incontrolable de la sociedad del conocimiento y la información que continuamente desfasan los saberes acumulados, dejando sin respuestas ni mecanismos de acción a nuestras instituciones de educación superior latinoamericanas; la disminución

constante del financiamiento público a las instituciones (retramiento del Estado en su responsabilidad social de financiar la educación superior pública); las exigencias del mercado a un estrechamiento más cercano de las instituciones de educación superior con los sectores productivos; la excesiva demanda social por educación superior, principalmente universitaria, que contrasta en mucho con las reales capacidades físicas y económicas de las instituciones y con las verdaderas necesidades profesionales de los países latinoamericanos; y, sobre todo, la deslegitimación de las instituciones en su papel como generadoras de conocimientos y del saber crítico, reflexivo y comprometido con su medio social, han provocado en ellas una gran fragilidad y facilitado su cuestionamiento, desde los sectores gubernamentales hasta la sociedad misma.

Es por ello que las reformas efectuadas en las instituciones de educación superior resultaron inevitables, y la aplicación de las prácticas de evaluación y acreditación de la calidad educativa llegaron a ser insoslayables como mecanismos de regulación y control gubernamental y/o público a las instituciones de educación superior.

Por estos condicionantes, las nuevas Leyes de educación superior latinoamericana, desde los primeros años de la década de 2000, contemplan entre sus normas esenciales, los principios de la evaluación y acreditación de la calidad, creándose en los respectivos países que han reformado sus legislaciones, los sistemas que controlan y regulan el desempeño de las instituciones de educación superior.

Ahora bien, de las normas de los nueve países mencionados, es necesario hacer unas aclaraciones. La primera es su grado de especificidad. De este grupo, hay una (1) ley general de educación (Bolivia), cinco (5) leyes marco para la educación superior (Argentina,

Colombia, Ecuador, El Salvador y República Dominicana) y tres (3) leyes específicas que instituyen sistemas y organismos de evaluación y acreditación y regulan las prácticas de dichos sistemas (Brasil, Costa Rica y Paraguay).

La segunda, y que se deriva de la anterior, es que por su distinto grado de especificidad, existen diferencias en el detalle normativo y, por lo tanto, presenta en algunos casos dificultades para la comparación. Así, las leyes de Brasil, Costa Rica y Paraguay podrán aportar mayor detalle en sus respectivos articulados, mientras que las normas de los otros países -a excepción de la República Dominicana que ha desarrollado bastante este tema- establecerán ciertas directrices medianamente específicas que esperarán su completo desarrollo en los reglamentos respectivos.

En este estado, Royero,(2002)¹⁵ plantea que:

Es necesario que antes de describir los conceptos y modelos de la evaluación de la calidad en las instituciones universitarias, es preciso mencionar muy brevemente los sistemas nacionales de evaluación descritos coherentemente por Kells (1992) quién describe tres tipos o modelos de evaluación de acuerdo al foco de atención principal y sobre la base de cuatro variables básicas: el propósito de la evaluación, el marco de referencia o base para la evaluación, el foco de amplitud de la evaluación y el o los modelos de procedimientos principales en el sistema. Kells, luego de su análisis mundial, describe tres modelos básicos de evaluación de la calidad: el modelo americano, el modelo europeo continental, el modelo británico y el modelo escandinavo. (pág. 85)

Para Kells, el *modelo americano* intenta básicamente mejorar los programas institucionales y proporcionar garantía al público. El margen de acción de evaluación se inclina hacia el logro de metas institucionales y hacia estándares gremiales, se incluyen las instituciones enteras como la evaluación programada en la educación, investigación y la administración. La evaluación por pares rara vez se centra en estándares de grado y calificación (pág. 23).

En torno al *modelo europeo continental*, el mismo autor define la función de mejora y calidad no sólo a la garantía del público, sino al gobierno. El marco para la evaluación son básicamente las expectativas de los gremios, el foco de la evaluación es ante todo el programa académico, más que los servicios administrativos y las estructuras. El principal procedimiento utilizado es el equipo externo de evaluación por pares (ibid.).

El modelo británico pone énfasis en el mantenimiento de los estándares de los títulos académicos y los establecimientos de criterios de calidad. Los procedimientos básicos son los de la evaluación por pares y el uso de indicadores de desempeño (p. 24).

En palabras textuales de van Vugh (1993)¹⁶ **“el modelo inglés es la expresión de lo que hoy día denominamos evaluación de calidad mediante la revisión por pares. Los profesores deciden entre ellos lo que debería enseñarse y quién lo enseñaría”** (p. 71).

El modelo escandinavo representa una variante del modelo europeo continental cuyo propósito se centra en la garantía público y algunos en la mejora del sistema, el marco de evaluación se concentran en estándares gremiales. Los procesos de autoevaluación institucional se

evidencian con una marcada actividad de rendición de cuentas y una intención de evaluación externa.

Luego, Royero señala que González y Ayarza (1997) realizan una taxonomía bastante interesante sobre los modelos de evaluación de la calidad en educación superior, describen el modelo sistémico desarrollados por autores especializados como Stufflebeam (1974), Astin (1974) y Kuh (1981) en el cual sustentan el principio del enfoque de sistemas.

Dicho modelo reconoce que las instituciones universitarias son un sistema dentro de un sistema más complejo y dinámico, llámese sistema educativo y sistema social, al igual que reconoce la visión abierta de estas instituciones al caracterizar las mismas en un proceso de intercambio permanente y constante con el ambiente externo.

Estos autores presentan lo dinámico de las instituciones universitarias en torno a la relación que tiene el ambiente con las entradas (información, energía, recursos, materiales) del sistema y su transformación a través de procesos institucionales regulatorios, operativos o de apoyo, con el fin de obtener salidas o productos que interactúan con su entorno.

Dichos elementos requieren procesos de retroalimentación y control constantes para mantener y equilibrar el sistema institucional.

Por otra parte, describen el modelo globalizado de Robert Stake que comprende la descripción de los componentes de la evaluación en: la evaluación del esfuerzo de la energía puesta y los resultados obtenidos; la evaluación de la efectividad vista como la relación entre los objetivos logrados y los resultados obtenidos, la evaluación de la eficiencia

relacionada con el uso racional de los recursos; la evaluación de los procesos y la evaluación de la relevancia (p. 349)

Un tercer tipo de modelo descrito por estos autores, es el llamado modelo etnográfico definido como «el proceso de proveer una descripción científica de sistemas educacionales, procesos y fenómenos dentro de su contexto específico» (ibid.).

Un cuarto modelo más elaborado y aplicado en América Latina es el realizado por el Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) que ejecuta el proyecto de gestión y evaluación universitaria, integrado al programa multinacional de educación media y superior de la OEA.

Dicho modelo se sustenta en los aportes teóricos realizados por Stake, las observaciones etnográficas de Spradley y la Teoría de sistemas.

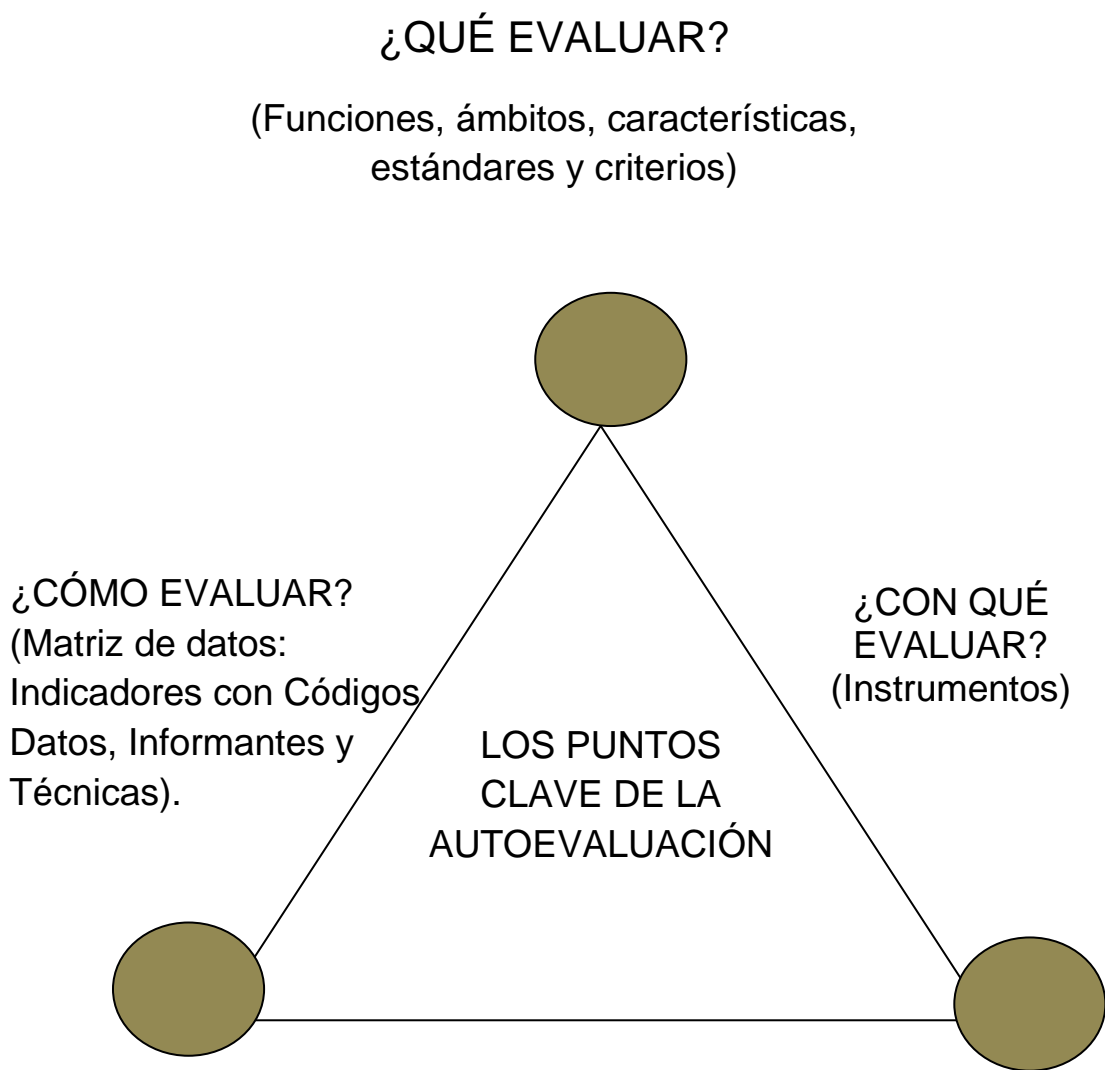
El modelo identifica seis dimensiones básicas para medir la calidad como lo son: relevancia, efectividad, disponibilidad de recursos, eficiencia, eficacia y procesos, así como los indicadores, la función universitaria que involucra, el nivel en que se aplica y la fuente de donde se recogen los datos provenientes de los actores participantes en el proceso.

En América Latina y el Caribe se evidenció el uso de modelos de evaluación a partir del final de la década de los 80 y principios de los 90, en tal sentido, en *México* se evalúan sus instituciones a través de tres áreas básicas como lo son el estudio del sistema, la evaluación institucional y la evaluación interinstitucional llevada a cabo por el CONAEVA (Montenegro, 1994).

Para ejecutar una evaluación, las primeras preguntas que surgen son: qué evaluar, cómo evaluar, y con qué evaluar.

Ante la pregunta ¿Qué evaluar?, el ex CONEA señala: funciones, ámbitos, características estándares y criterios. Ante la pregunta cómo evaluar señala: matriz con indicadores, códigos, informantes y técnicas apropiadas; y con qué evaluar dice instrumentos,, conforme consta en el siguiente gráfico:.

Gráfico Nro. 2



Fuente: CONEA.

Ahora lo importante es señalar cuáles con los principios de la evaluación:

Según Aranda (2008)¹⁷ la evaluación se basa en los siguientes principios:

La evaluación está centrada en las capacidades;

La evaluación no desconoce la subjetividad y complejidad del proceso, y trata de encontrar procedimientos más objetivos. Prevalecen las evaluaciones formativas frente a las sumativas. La evaluación adopta estándares que se han diseñado para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores al especificar las áreas de contenidos u objetivos de mejora. El modelo está centrado en el perfil ideal del maestro previamente elaborado (establecido en las 10 características de calidad). (pág. 85)

2.2.3. La educación de calidad y su proceso evaluativo

Al considerar esta idea Montenegro P. (2003)¹⁸, señala que **“la evaluación del desempeño docente se ha implementado como política de estado en Colombia, al ser una estrategia para el mejoramiento de la educación; al respecto, plantea la hipótesis de que el desempeño docente constituye el principal factor de calidad del servicio educativo. (Pág. 11)**

Con respecto al autor, la calidad educativa y la cualificación de la profesión docente son dos variables con alto nivel de correlación: una va asociada a la otra.

En este sentido, Flórez J. (1999)¹⁹, opina que: **“sin la aceptación del profesor no es posible una evaluación autocrítica y promisoría”, señala además “que las evaluaciones externas, sin la empatía y consenso de los maestros, sólo son administrativas de las que siempre se esperan medidas de la misma índole”** (Pág. 34)

¿Qué es un docente de calidad?

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas relacionadas al tipo de sociedad que se aspira para el Ecuador. Bajo esta visión, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar metas, sobre todo, a través de la formación de los estudiantes.

El docente y su rol en la educación

Tedesco J. C. (1998)²⁰, referente a la profesionalización de las instituciones educativas, afirma que **“La autonomía institucional exige como condición necesaria para su realización un nivel de profesionalismo significativamente más alto y distinto que el actual, por parte del personal docente en todas sus categorías”**. (Pág. 145)

Si las instituciones no establecen los grados reales de autonomía, ésta finalmente es un instrumento que genera desintegración y fragmentación en la competencia por subsistir. La autonomía no es algo que nos es otorgado, sino lo que vamos construyendo en lo cotidiano.

Acerca del perfil y competencias del docente señala Namó de Mello²¹ **“Que los alumnos no sean atropellados por la cantidad y variedad de informaciones que por ella circulan”**. (Pág. 34)

Esto es, que la escuela deberá formar a los estudiantes para seleccionar datos, organizar el conocimiento y apoderarse de él para poder utilizarlo éticamente en su vida cotidiana tanto personal como social, en otras palabras educar para la vida. La institución educativa deberá concebir su tarea al incorporar la actividad transdisciplinaria para responder a las exigencias del conocimiento científico contemporáneo.

Los Ministros de Educación de los países de América Latina y el Caribe (1993) aprobaron un conjunto de “Recomendaciones” que evidencian a la “profesionalización de la acción educativa es el concepto central que debe caracterizar las actividades de esta nueva etapa del desarrollo educativo.

Nuevo enfoque supone según Tedesco, J.C. (1998)²², que:

Los docentes actuarán como guía, como modelos, como puntos de referencia en el proceso de aprendizaje. El sujeto central del proceso es el estudiante apoyado por un guía experto y un medio ambiente estimulante que sólo el docente y la escuela pueden ofrecer” (Pág. 215)

Las polémicas actuales por la redefinición del rol docente no transcurren en el vacío ni se resuelven en el plano de lo discursivo. Para comprender la realidad hay que analizar, como expresa Emilio Tenti²³:

“las transformaciones objetivas de la sociedad y el sistema educativo, la aparición de actores colectivos, intereses y estrategias explícitas orientadas a la crítica de la configuración tradicional del puesto docente y su sustitución por la del maestro profesionalizado” (Pág. 51)

Evaluación del desempeño Docente:

El mismo Economista Alcides Aranda²⁴, quién ha trabajado en el Ex – CONEA al referirse a la evaluación docente señala que se entiende por evaluación del desempeño docente al proceso sistemático de obtención de información confiable, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades en la docencia, investigación, vinculación con la colectividad, en la cooperación universitaria y compromiso institucional”.

La evaluación del desempeño docente es una actividad, que tiene como propósito fundamental el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico de los profesores de las instituciones de Educación Superior.

El desempeño docente es uno de los estándares de calidad señalados en el Modelo del Ex -CONEA, cuando se dice:

Estándares de Calidad Universidades.

Estándar 12.11: “Que en la propuesta curricular de las carreras consten detalladamente los sistemas de evaluación curricular, del desempeño docente y de los aprendizajes y que estos se encuentren en aplicación”

Usos de la Evaluación Docente:

La evaluación docente nos permite:

a.- La retroalimentación: Necesaria para lograr una adecuada planificación y ejecución de las actividades de docencia, investigación, vinculación con la comunidad y gestión académica.

b.- El desarrollo de los procesos de capacitación: Permanente destinado a mejorar el trabajo y el desempeño académico de los profesores.

c.- Promoción, estabilidad, estímulos académicos y económicos.

Elementos de la Evaluación:

- Evaluación Formativa
- Evaluación Sumativa
- Autoevaluación
- Coevaluación
- Heteroevaluación
- Estándares: que son en número de diez.

Estándares: Para efectos del diseño de la evaluación se establecerán estándares de calidad para cada uno de los componentes en los distintos ámbitos de la actividad del profesor.

Se entenderá por estándar el marco referencial para la emisión de juicios valor

En el modelo CONEA los estándares están por ámbitos, así:

Ámbito de Investigación formativa y generativa:

Son en número de diez:

1. Formulación y ejecución de proyectos de investigación.
2. Resultados de la investigación.
3. Publicaciones en revistas especializadas y libros.
4. Patentes e invenciones.

5. Obtención de becas, contribuciones y otras formas de ayuda para investigaciones y proyectos.
6. Organización y gestión de congresos, simposios, seminarios y otros actos académicos vinculados con la investigación.
7. Participación como invitado, con ponencias, comunicaciones o conferencias, en congresos académicos, simposios y seminarios.
8. Publicación de reseñas.
9. Investigaciones no publicadas.
10. Pasantías en instituciones académicas o empresas vinculadas a la actividad investigativa.

Ámbito de la vinculación con la colectividad:

Que son en número de seis:

1. Elaboración de proyectos y su negociación con empresas y organizaciones.
2. Dirección y participación en proyectos de capacitación, educación continua, consultorías y pasantías de profesores y estudiantes.
3. Dirección y participación en proyectos de extensión social o cultural de la institución.
4. Dirección y participación en proyectos de cooperación interuniversitaria,
5. Participación en organismos vinculados a la educación superior, la ciencia, la tecnología o la cultura.
6. Actividades realizadas en su calidad de profesor invitado o visitante.

Ámbito de Administración y Gestión Académica:

Que son en número de dos:

1. Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica.
2. Participación en comités o consejos académicos.

Compromiso Institucional:

Son en número de tres:

1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas.
2. Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional.
3. Participación en actividades de cohesión de la comunidad académica.

Perfil Académico y Competencia éticos-profesionales:

Que son en número de siete:

1. Formación académica: postgrados.
2. Capacitación en el campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria.
3. Experiencia profesional.
4. Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de meritos académicos.
5. Premio y distinciones obtenidos por sus aportes al desarrollo de la ciencia, la tecnología, las artes o la cultura, otorgados por instituciones nacionales o del extranjero.
6. Becas y ayudas obtenidas.
7. Practica de principios y valores éticos.

Miembros de evaluación del Comité Docente:

Son cuatro requisitos:

1. Ser profesor titular de las más altas categorías del escalafón de la institución.
2. Encontrarse en el desempeño de la cátedra y haberla ejercido en la institución al menos durante diez años.
3. Contar con prestigio y reconocimiento por su trabajo académico.
4. Contar con prestigio y reconocimiento por su imparcialidad y actitud ética.

Funciones del Comité Docente:

Son cinco acciones:

1. Planificar, organizar y ejecutar el proceso de evaluación del desempeño docente.
2. Conocer y analizar la información y las evaluaciones parciales realizadas al profesor por parte de los actores a los que se refiere el Art. 11 del presente Reglamento.
3. Emitir el informe final de la evaluación del desempeño docente.
4. Comunicar al profesor el resultado de su evaluación.
5. Informar a las autoridades académicas sobre el resultado de la evaluación.

Objetivos de la evaluación docente:

Son seis:

1. Mejorar la calidad del trabajo y desempeño académico.

2. Proveer a los profesores la información sobre la percepción que la comunidad académica, especialmente los estudiantes, tienen de su desempeño, para retroalimentar los procesos académicos.
3. Contribuir a la permanente actualización de conocimiento y a la capacitación pedagógica de los profesores.
4. Proveer a las instituciones de instrumentos para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de actividades de su personal académico.
5. Garantizar la estabilidad y promoción del personal académico idóneo.
6. Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre actores que ejercen la libertad académica con responsabilidad.

La evaluación del desempeño docente comprende las siguientes actividades:

- a) Las actividades de docencia: trabajo en el aula, desarrollo de prácticas, programación macro y micro curricular, evaluación de logros del aprendizaje, preparación y utilización de materiales didácticos, dirección de tesis y trabajos de titulación y tutorías.
- b) Las actividades de investigación formativa y generativa: Programación, ejecución y evaluación de investigaciones en los campos científicos, tecnológicos, artísticos y humanísticos.
- c) Las actividades de administración y gestión: dirección de unidades académicas, administración institucional, en lo que tiene relación con los procesos académicos.

- d) Las actividades de vinculación con la colectividad: programas de extensión cultural o técnica, servicios al sector externo, cooperación con programas de desarrollo de la comunidad, cooperación interuniversitaria y otros semejantes.
- e) El compromiso institucional: participación en los procesos de cohesión y desarrollo de la comunidad académica y de la institución; y,
- f) Perfil académico y competencias ético-profesionales: tiempo de ejercicio de la cátedra, títulos académicos de pregrado y posgrado, categoría escalafonaria, experiencia profesional, actualización de conocimientos, reconocimientos institucionales, práctica de valores éticos.
- g) Especificidad del objeto de evaluación: para la evaluación del trabajo y el desempeño académico se tomarán en cuenta:

Es importante señalar que el Ex CONESUP dictó un REGLAMENTO DE EVALUACIÓN AL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR que en su Art. 1 dice que se aplicará en procesos de evaluación del trabajo y el desempeño académico de los profesores de universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos; y que están sujetos a la evaluación formativa y sumativa, todos los profesores (titulares, accidentales e invitados) de los centros de educación superior, con independencia de su dedicación académica.

El Art. 2 dice que la evaluación del desempeño docente es una actividad obligatoria para las instituciones de educación superior, que tiene por propósito el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño

académico. Deberá realizarse dentro de los parámetros establecidos en el presente reglamento y de conformidad con la ley.

El art. Art. 3. Establece los objetivos de la evaluación, así:

- a) Mejorar la calidad del trabajo y desempeño académico; y, en consecuencia, la calidad de los servicios que ofrecen las instituciones de educación superior.
- b) Proveer a los profesores la información sobre la percepción que la comunidad académica, y especialmente los estudiantes, tienen de su desempeño, para retroalimentar los procesos académicos.
- c) Contribuir a la permanente actualización de conocimientos y a la capacitación pedagógica de los profesores.
- d) Proveer a las instituciones de instrumentos para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de actividades de su personal académico.
- e) Garantizar la estabilidad y promoción del personal académico idóneo; y,
- f) Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre actores que ejercen la libertad académica con responsabilidad.

El Art. 9. Establece las modalidades de evaluación docente: La evaluación se realizará a través de tres modalidades que se interrelacionan y complementan: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

La autoevaluación docente es la evaluación que el profesor realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico. Los instrumentos básicos que se deben diseñar y aplicar para recopilar la información son el auto-informe y el test de competencia.

La co-evaluación es la evaluación que en conjunto realizan profesores y estudiantes sobre el proceso de aprendizaje, así como el análisis que realizan los profesores sobre las actividades de docencia, investigación, vinculación con la colectividad y gestión académica en sus respectivas unidades de trabajo. El instrumento básico que se debe diseñar y aplicar para recopilar la información es el taller con grupos focales (focus grup).

La hetero-evaluación es la evaluación que realizan otros profesores o comisiones especiales de profesores, sobre el conjunto de las actividades académicas del profesor, y la evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes. Los instrumentos básicos que se deben diseñar y aplicar para recopilar la información son la encuesta, entrevista y la observación.

Luego se establecen estándares por ámbitos, así:

En el ámbito de la docencia:

- a) Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo.
- b) Competencias para el desempeño docente relacionadas con la sociabilidad pedagógica, con la gestión de clases (metodología), con el refuerzo de las habilidades y destrezas básicas de los estudiantes, con la motivación, y con los procedimientos de evaluación y medición de logros del aprendizaje.
- c) Participación en el diseño macro curricular.
- d) Asistencia regular al trabajo docente.
- e) Participación en el diseño micro curricular y grado de cumplimiento.
- f) Elaboración de textos y otros materiales de apoyo didáctico.
- g) Dirección de seminarios y otros actos académicos.

- h) Traducciones de libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio sea necesaria o conveniente.
- i) Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado
- j) Participación en tribunales de titulación o grado.
- k) Tutorías.

En el ámbito de la investigación formativa y generativa:

- a) Formulación y ejecución de proyectos de investigación.
- b) Resultados de la investigación.
- c) Publicaciones en revistas especializadas y libros.
- d) Patentes e invenciones.
- e) Obtención de becas, contribuciones y otras formas de ayuda para investigaciones y proyectos.
- f) Organización y gestión de congresos, simposios, seminarios y otros actos académicos vinculados con la investigación.
- g) Participación como invitado, con ponencias, comunicaciones o conferencias, en congresos académicos, simposios y seminarios.
- h) Publicación de reseñas.
- i) Investigaciones no publicadas.
- j) Pasantías en instituciones académicas o empresas vinculadas a la actividad investigativa del profesor.

En el ámbito de la vinculación con la colectividad:

- a) Elaboración de proyectos y su negociación con empresas y organizaciones.
- b) Dirección y participación en proyectos de capacitación, educación continua, consultorías y pasantías de profesores y estudiantes; y,

- c) Dirección y participación en proyectos de extensión social o cultural de la institución.
- d) Dirección y participación en proyectos de cooperación interuniversitaria.
- e) Participación en organismos vinculados a la educación superior, la ciencia, la tecnología o la cultura; y,
- f) Actividades realizadas en su calidad de profesor invitado o visitante.

En el ámbito de la administración y gestión académica:

- a) Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica; y,
- b) Participación en comités o consejos académicos.

Se procurará que la aplicación de las encuestas se realice a mediados del desarrollo del período académico y en lo posible al universo de los estudiantes. Cuando se trabaje con una muestra, se debe garantizar que ésta sea altamente significativa.

Desempeño docente:

Los indicadores de desempeño enfocan factores importantes cuantitativos y cualitativos; la creatividad e innovación para resolver problemas, mejorar procesos, actividades, y ponerlos en práctica. Son fuente de grandes dificultades en su recolección, ponderación, consideración como indicador y retroalimentación.

La creación de los indicadores de desempeño requiere una serie de pasos tendientes a obtener un buen diseño y articulación de los mismos con los objetivos institucionales y del sistema de evaluación:

1. Construir los indicadores primero, porque así atraen la atención de todos y hacen que los formularios de evaluación aparezcan bien armados y sean de fácil aplicación.
2. Imbuir a los indicadores de los valores de la institución educativa, porque es un medio y no un fin, pues los valores se tornan reales cuando la gente considera favorable si los vivencia y refleja en su hacer cotidiano.
3. Asegurar la participación y el feedback cuando se construyen los indicadores, y hacer visible dicho proceso para todos los actores.
4. Entrenar los evaluadores, porque a través de indicadores de desempeño requiere gran número de conocimientos, habilidades y conductas respecto a la observación, focalización, negociación, desarrollo del evaluado, confrontación de desempeños inaceptables, persuasión, negociación y planificación.
5. Orientar a los evaluados: los propósitos, sus procedimientos, y la índole de los indicadores deben ser comunicados y explicados previamente, si es necesario darse entrenamiento sobre todo ello si las circunstancias lo aconsejan.
6. Asegurar que los evaluados sepan cómo se utilizarán los resultados arrojados por los distintos indicadores, y para qué.
7. Monitorear y revisar los indicadores, a fin de optimizar su diseño y alcances de sus impactos.

Hablar sobre evaluación y calidad aplicadas a la educación dista mucho de ser una tarea sencilla. En efecto, se trata de dos cuestiones que ocupan un lugar central en el debate pedagógico contemporáneo y

que reclaman la atención de muy diversos actores educativos. De evaluación y de calidad hablan hoy en día los políticos y los administradores de la educación, los profesores y sus asociaciones profesionales, los padres y madres de familia.

Pero aunque sean muchas las reuniones dedicadas a analizar ambas realidades, se está lejos de alcanzar un acuerdo general acerca de qué es una educación de calidad y cuáles los mejores medios para lograrla. Y es que se trata de una de esas cuestiones cuyo análisis parece a priori muy sencillo pero resulta ciertamente complicado cuando se intenta plasmarlo en algo más que en ideas generales.

Se reconoce, de entrada, esa dificultad y en consecuencia en actitud modesta, este trabajo pretende contribuir a clarificar la conexión existente entre calidad y evaluación en el ámbito educativo. Para ello, plantea preguntas e identifica problemas como único medio posible de avanzar en el análisis. Pero al mismo tiempo, con el ánimo de realizar alguna contribución positiva, no elude esbozar algunas vías de respuesta a las cuestiones planteadas, por más que lo haga con plena conciencia de su carácter provisional y al someter dichas ideas a discusión.

Consideraciones teóricas y metodológicas para la construcción de un modelo para la evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño del profesor tiene como principal propósito mejorar la calidad de las universidades y el desarrollo académico del personal docente. Esta puede tener diferentes fines que condicionan los métodos evaluativos a utilizar, el tipo de datos a captar, los instrumentos a emplear, las situaciones bajo las cuales debe aplicarse; así como la toma de decisiones que se adopten a partir de los resultados de la evaluación.

Es importante acotar que la evaluación del desempeño del profesor se torna complicada ya que implica la ruptura de ciertas concepciones más sustentadas en la costumbre y la tradición que en la necesidad de ser congruentes y científicamente ajustados a las circunstancias y propósitos del sistema educativo.

Por lo tanto, es necesario tener una visión del proceso de evaluación del desempeño del profesor con el mayor grado de objetividad e imparcialidad posible. Esto implica un tratamiento científico que permita diseñar e implementar un modelo de evaluación racional y justo, de carácter sistemático e integral, con instrumentos debidamente probados, con criterios claramente definidos y suficientemente conocidos por los profesores, asentado en las evidencias, de aceptación institucional y con un procedimiento de análisis de resultados ágil que brinde oportunamente información para la toma de decisiones y que redunde en el mejoramiento continuo de la calidad del docente.

Actualmente, las instituciones universitarias no pueden ser percibidas, únicamente, como organizaciones a través de las cuales los conocimientos se van transmitiendo de generación en generación. También deben procurar políticas y formas eficientes para elevar el nivel de los docentes y establecer evaluaciones para evidenciar el desempeño del personal académico en correspondencia con ese nivel deseado de excelencia y calidad, tal como lo plantea Chiavenato (2005)²⁵ al considerar a toda evaluación como “un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona”.

Así mismo Crespí (2004)²⁶ cuando expresa que “el concepto de calidad cobra vigencia como un reto que lleva implícito un saber hacer las cosas cada día mejor”. Con respecto a los modelos de evaluación del desempeño del profesor, las instituciones universitarias establecen tanto los niveles de actuación como la responsabilidad en las tareas que le son

asignadas al profesor en relación con las funciones propias de la institución, que son docencia, investigación y extensión. En particular, la función docencia está relacionada con los métodos de enseñanza, los ambientes y los protagonistas del proceso enseñanza aprendizaje.

Entre los protagonistas, el profesor prevalece como uno de los indicados a las revoluciones mencionadas ya que influye decisivamente en el producto y por ello ha sido objeto de evaluación durante años. Al respecto, Rugarcía (2007)²⁷ opina que “nada cambia en una institución educativa si la mente y el corazón de los docentes no cambian”; pues son ellos quienes en definitiva orientan las acciones a tomar en el proceso enseñanza-aprendizaje, aunque con ello no se pretende decir que son los únicos responsables de la calidad académica, pero sí que todo cambio debe ser suscitado, controlado y terminado por ellos.

Jiménez (2008) considera que la complejidad del concepto de desempeño docente se debe a que es, igual que muchos otros fenómenos psicológicos y sociales, una acción humana imposible de aislar para estudiarla y evaluarla en un contexto particular. Por lo tanto, el desempeño docente, por ser una actuación del ser humano, es observable y mensurable y lo primordial es saber que cuando se habla de medir es el comportamiento de rol del docente.

Varios autores han abordado en sus trabajos, los aspectos relativos a la evaluación del desempeño docente como la valoración de la capacidad que tiene el docente para efectuar actividades, deberes y obligaciones propias de su quehacer. Ellos coinciden en que la evaluación del desempeño docente no es una tarea fácil debido a la multidimensionalidad de factores que intervienen en el proceso educativo y además, por la dificultad de medida de esos factores pues no existen instrumentos de medición universalmente conocidos. Ahora bien, Gago

(2005) opina que sólo evaluando es posible identificar la medida en que se logran los propósitos, se conocen las causas del buen éxito o del fracaso, permite tomar decisiones para mejorar; además, es un hecho inevitable, pues de una u otra forma siempre se evalúa.

Chiavenato (2005)²⁸, “Lo fundamental al respecto es evaluar bien; con base en evidencias confiables y en forma sistemática; con la participación de los implicados y con la asunción de las responsabilidades respectivas” (p. 65).

Valenzuela, (2005)²⁹. Por ello, es necesario tener una visión clara del proceso de evaluación que inicia con una necesidad de la institución educativa, bien sea por el interés de los miembros de la comunidad educativa o de las instancias externas. “En la medida en que la necesidad por evaluar se encuentre mejor delimitada, los objetivos de estudio serán entonces más claros, las preguntas por responder más precisas, y los métodos y técnicas por aplicar mejor seleccionados”, (Pág. 49).

Por lo tanto, la evaluación del desempeño docente necesita de un marco de referencia para facilitar su mejor comprensión, lo que hace imperioso poseer un modelo de evaluación. Por su parte, Montenegro (2004)³⁰, opina que “tener un modelo es contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa de antemano qué se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué” (p.31).

Asimismo se plantea las mismas cuestiones que adicionándole el ¿quién evalúa? al responder la pregunta ¿En qué consiste la evaluación de la enseñanza? La respuesta al qué evaluar conduce a identificar una definición conceptual y operacional de la variable evaluación del desempeño docente. Para responder al cómo evaluar, se debe establecer

la metodología que incluye su enfoque epistemológico, instrumentos de medición, fuentes de información y las técnicas para el análisis de los datos.

El cuándo evaluar se refiere a la planificación de la evaluación a través de los objetivos y lleva a decidir los momentos, etapas o tiempos más idóneos para su aplicación.

La respuesta del para qué evaluar precisa las funciones y fines de la evaluación y la de quién evalúa, determina las personas que intervienen en el diseño e instrumentación de la misma. En esta investigación se aborda lo relacionado con el cómo evaluar al considerar que el mismo es causa del qué y para qué evaluar.

Existen cuatro modelos de evaluación del desempeño docente en la investigación educativa que Valdés (2006)³¹ presenta: El Modelo centrado en el **perfil del maestro** se fundamenta en la elaboración, con la participación y consenso de estudiantes, representantes legales, directivos y profesores, de un perfil de un “profesor ideal”. No obstante, las características de este “profesor ideal” son difíciles de alcanzar debido a la dificultad de cumplirlas en la práctica.

El Modelo centrado en los resultados obtenidos se basa en la verificación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Es importante estimar el producto del docente, pero es injusto considerar al docente como el único responsable y además, se corre el riesgo de no tomar en cuenta aspectos propios del docente tales como: estrategias utilizadas en el proceso educativo y esfuerzos para el manejo de grupos con dificultades.

El Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula se apoya en identificar la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Las críticas a este modelo se centran, por un lado, en la subestimación del producto del docente y por el otro, en la subjetividad tanto del observador al momento de llevar a cabo sus registros como del estudiante con su opinión, ya que se puede beneficiar o perjudicar al docente por razones distintas a su efectividad.

El Modelo de la práctica reflexiva se fundamenta en un concepto de la enseñanza como la reflexión ante una cantidad de sucesos donde el docente encara, precisa y resuelve problemas, lo que hace que crezca continuamente. Es un modelo muy completo ya que busca la mejora en todo el proceso; sin embargo, no involucra el producto de su labor.

Los modelos anteriores son limitados pues analizados individualmente resulta que las debilidades de uno son las fortalezas del otro. Al respecto, las autoras coinciden con Montenegro (2003) y Valdés (2002), en la integración de estos modelos tomando los elementos que potencien sus ventajas y minimicen sus desventajas.

En función de lo establecido, el modelo de evaluación del desempeño docente debe integrar criterios determinados previamente mediante la reflexión supervisada, la consulta a la comunidad educativa sobre las características que deben evaluarse en un profesor para referenciarlo a un ideal y que además incluya los resultados alcanzados por sus estudiantes y su comportamiento en el aula. Este modelo integral u holístico le proporcionará información al docente sobre el qué, cómo, cuándo, quién y para qué de la evaluación.

(Bretel, Rueda, 2006)³² “En un proceso de evaluación se toma como punto de partida el para qué evaluar pues la perspectiva de una

evaluación formativa, orientada al estudio y valoración de los procesos educativos y de las interrelaciones educativas entre los sujetos para mejorar la actividad, será distinta de la llamada sumativa, que se centra en los resultados: lograr el ingreso, la permanencia o la promoción en un puesto (Bretel, Rueda, 2006)

- a) La autora considera que las dos perspectivas de evaluación son importantes ya que se complementan.

Otro aspecto importante de la evaluación es el qué se va a evaluar. Mateo, Escudero, Miguel, Ginés, y Rodríguez (2006)³³ señalan, entre las acciones a evaluar del profesorado, a “una serie de competencias, destrezas y actitudes relacionadas con el conocimiento de la materia, competencias instruccionales, competencias de evaluación, profesionalidad y otros deberes con el centro y la comunidad. Schalock y otros (1993), ofrecen una visión distinta centrandó la evaluación docente en la efectividad y la productividad docente”.

Bretel (2006)³⁴ comprende a la evaluación del desempeño docente como un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente.

FACTORES BÁSICOS DE LA CALIDAD EN LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

- Las actitudes, concepción de la enseñanza y la actuación del profesorado: considerar los principios pedagógicos, atención a los aprendizajes de los estudiantes y a su interés por la asignatura, establecimiento de estímulos para promover su participación,

disponibilidad para orientarles, buena comunicación con ellos, evaluación adecuada.

- La competencia del profesorado: nivel y actualidad de sus conocimientos teóricos y prácticos, capacidad para su transmisión, dotes didácticas, formación continua.
- El plan de estudios: contenidos teóricos y prácticos, adecuación a los estudiantes y a las demandas sociales de los correspondientes perfiles profesionales, grado de optatividad.
- Las infraestructuras y los materiales: instalaciones, equipos, materiales didácticos.
- La organización de la enseñanza: planificación detallada, distribución de los estudiantes entre los grupos, adecuación de los horarios.
- La evaluación de la calidad, que permita aprender de los errores y seguir mejorando.
- La transparencia informativa en la institución, que facilitará la compartición del conocimiento y generará confianza.
- La participación de todos los implicados, liderazgo participativo, clima de trabajo favorable, desarrollo y crecimiento personal...

La evaluación de la calidad de la educación: una tarea posible con ciertas condiciones

Al igual que ocurre con la calidad de la educación, también la evaluación se ha convertido en un elemento nuclear del discurso pedagógico contemporáneo. La novedad consiste en este caso en que,

más allá de su vertiente puramente discursiva o argumental, es la práctica de la evaluación lo que se ha generalizado ampliamente.

En efecto, hoy en día todo parece haberse convertido en objeto de evaluación en el ámbito educativo. En la actualidad se evalúan aspectos tan diversos como los aprendizajes de los estudiantes, la actividad profesional de los docentes, el diseño y el desarrollo del currículo implantado en las escuelas e institutos, la organización y el funcionamiento los centros educativos, los programas de intervención psicopedagógica, las innovaciones didácticas u organizativas puestas en práctica, el rendimiento de las diversas parcelas o del conjunto del sistema educativo, o el impacto de las políticas educativas adoptadas. Nada parece escapar al escrutinio de los evaluadores, que se hacen omnipresentes.

Algunos consideran que esa especie de fiebre evaluadora que alcanza a muy diversos sectores de actividad responde en buena medida al dictado de la moda; otros piensan que esa expansión no es sino uno de los efectos producidos por las políticas neoliberales en el ámbito educativo; algunos, en fin, mantienen que hay razones de fondo, vinculadas a los procesos de cambio registrados por los sistemas educativos, que explican el fenómeno. Pero en lo que parece existir amplio acuerdo entre todos es en conceder relevancia y significación al auge que actualmente experimenta la evaluación en el ámbito de la educación y la formación.

Los propósitos por los que se realiza la evaluación son muy diversos y no siempre nobles. Como algunos autores han puesto de relieve, existe una verdadera patología de la evaluación, que se traduce en la existencia de un cierto número de malos usos y de abusos. Así, se sabe que se puede evaluar para conocer, para valorar y para mejorar,

pero que también puede hacerse para dominar, para justificar decisiones previamente tomadas o para promover una determinada imagen.

También puede utilizarse la evaluación para el logro de objetivos próximos, plenamente legítimos y valiosos, que se orientan hacia planos inmediatos de la realidad. De ese modo, se puede evaluar para otorgar una promoción académica o profesional, para acreditar una institución o para decidir el futuro de un programa educativo. Al hablar de evaluación se debe tener en cuenta esa multifuncionalidad que constituye uno de sus rasgos más característicos.

Pero entre todos los propósitos que pueden inspirar la tarea de evaluación merece la pena destacar especialmente el que se refiere a la mejora de la actividad educativa. Aunque es éste un asunto que ha sido frecuentemente debatido y que ha suscitado a veces reparos entre los autores más preocupados por el estatuto científico de la evaluación, son muchos quienes consideran que la contribución a la mejora de la realidad analizada constituye una dimensión irrenunciable de la tarea evaluadora.

No se trata de evaluar por el simple gusto de hacerlo, ni siquiera por el noble propósito de contribuir a la construcción del conocimiento social. Cuando se evalúa una realidad nos adentramos en sus ámbitos más sensibles y se lo hace con una intención valorativa: esta invasión de la intimidad de la realidad y de las personas evaluadas exige como contrapartida centrar la atención en sus posibilidades de mejora.

En última instancia, el énfasis en la mejora constituye una exigencia ética que pesa sobre el evaluador, como contrapartida del poder que detenta en el proceso de evaluación.

Entre todas las realidades que constituyen el objeto posible de la evaluación, hay una que plantea especiales dificultades a la hora del análisis. Se trata de la calidad de la educación, expresión que aparece a menudo como determinante del término evaluación. La dificultad es innegable: si es fácil entender en qué consiste evaluar el aprendizaje de un estudiante o el funcionamiento de un centro educativo, las dificultades son mayores al hablar de evaluar un sistema educativo o la calidad de la educación.

En pocas ocasiones, la expresión es utilizada con un claro sentido reduccionista y/o con un propósito eminentemente propagandístico. Por ejemplo, se está acostumbrado a oír hablar de planes de evaluación de la calidad de la educación que se reducen a la aplicación de pruebas de rendimiento a las estudiantes, acompañadas, en el mejor de los casos, de algún cuestionario de contexto.

En vez de hablar de una evaluación de los rendimientos (incluso parciales) de un sistema educativo o de los resultados alcanzados por los estudiantes, o incluso de la equidad de los logros conseguidos, se prefiere hablar de la evaluación de la calidad de la educación, y reducir ese concepto tan complejo y equívoco a algunas de sus dimensiones más directamente manejables.

EXPERIENCIAS DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE EN OTROS PAÍSES.

Indicadores de evaluación del desempeño docente

Los indicadores de desempeño avistan los factores importantes tales como, cuantitativos y cualitativos, la creatividad e innovación para resolver problemas, mejorar procesos, actividades, y ponerlos en práctica.

Son fuente de grandes dificultades en su recolección, ponderación, consideración como indicador y retroalimentación.

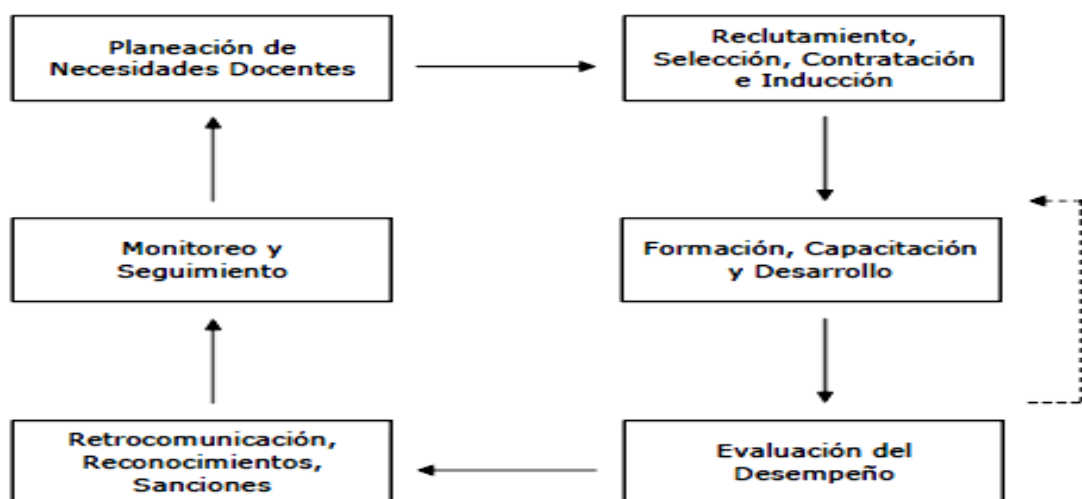
La creación de los indicadores de desempeño requiere una serie de pasos tendientes a obtener un buen diseño y articulación de los mismos con los objetivos institucionales y del sistema de evaluación:

- Construir los indicadores primero, porque así atraen la atención de todos y hacen que los formularios de evaluación aparezcan bien armados y sean de fácil aplicación.
- Imbuir a los indicadores de los valores de la institución educativa, porque la evaluación es un medio y no un fin, y porque los valores se tornan reales cuando la gente es considerada favorablemente si los vivencia y refleja en su hacer cotidiano.
- Asegurar la participación cuando se construyen los indicadores, y hacer visible dicho proceso para todos los actores.
- Entrenar a los evaluadores, porque la evaluación a través de indicadores de desempeño requiere gran número de conocimientos, habilidades y conductas respecto a la observación, focalización, negociación, desarrollo del evaluado, confrontación de desempeños inaceptables, persuasión, negociación y planificación.
- Orientar a los evaluados: los propósitos de la evaluación, sus procedimientos, y la índole de los indicadores deben ser comunicados y explicados previamente, y debe darse entrenamiento sobre todo ello si las circunstancias lo aconsejan.

- Asegurar que los evaluados sepan cómo se utilizarán los resultados arrojados por los distintos indicadores, y para qué.
- Monitorear y revisar los indicadores, a fin de optimizar su diseño y alcances de sus impactos.

Modelo de Evaluación Del Desempeño Docente En El Instituto Tecnológico De Santo Domingo – República Dominicana.

Gráfico Nro. 3



FUENTE: Lineamientos de Política Educativa 2001 – 2006”, Lima, Perú

El Sistema de Evaluación del Profesorado es entendido como un proceso institucional que persigue hacer posible la vocación de excelencia académica del INTEC³⁵. Este Sistema se define continuo, sencillo efectivo, que busca fundamentalmente comprobar de modo sistemático en qué medida se alcanzan los objetivos propuestos. Plantea, además, los rasgos que debe caracterizar la evaluación.

La Institución contempla dos evaluaciones: la Evaluación para ingreso y ascenso en la carrera académica, evaluación global que se realiza cada cuatro años, los aspectos de la evaluación son:

- Formación Académica: Estudios realizados expresados en los grados
- Perfeccionamiento Docente: Incluye actividades de estudio y las establecidas.
- Desarrollo del proceso de Enseñanza – Aprendizaje. Dominio de la asignatura a enseñar. Capacidad para evaluar los aprendizajes del estudiantado. Manejo de las relaciones interpersonales con el estudiantado, que incluye disciplina en el aula.
- Experiencia Docente: Incluye los años de docencia, las áreas y los niveles en los que ha enseñado.
- Investigación: Hace referencia al conjunto de actividades académicas de entrenamiento formal para la realización de investigaciones originales.
- Experiencia de Investigación: Incluye los proyectos en que ha participado tanto en equipo como individualmente.
- Publicaciones: Hace referencia a las publicaciones realizadas, al carácter de las mismas y a su relación con la docencia en la investigación.
- Desarrollo Institucional: Incluye las actividades administrativas

PERÚ³⁶

La evaluación del desempeño docente se realiza por medio de los centros institucionales siguientes:

Encuesta Referencial Docente aplicada a los estudiantes, la Evaluación por los Delegados de Aula, la Evaluación de los Decanos y la Comisión de Evaluación Docente que aplica los resultados de la evaluación para la ratificación o formación de los profesores.

Criterio fundamental es evaluar para mejorar, como parte de las políticas de impulsar la excelencia educativa. Así, evaluar es diferente de controlar y no puede reducirse a calificar, pues implica efectuar un juicio de valor y tener una visión de la calidad.

La evaluación de los docentes es parte de la evaluación institucional, en el contexto de un nuevo tipo de sociedad, que exige nuevas capacidades y actitudes de los ciudadanos y profesionales que se está formando.

El modelo plantea una Evaluación, Coevaluación y Heteroevaluación con tres tipos de evaluación la continua, la periódica y la competitiva.

- Continua: Para todos los profesores.
- Periódica: Profesores de tiempo completo cada fin de año y es sumativa
- Competitiva: Para concurso de méritos y oposición para ingresar a la docencia ordinaria o ascender de categoría.

DUDEA: (Dirección Universitaria de Desarrollo y de Acción Académica)

Se realiza a través de cuatro instancias: La evaluación de los alumnos en cada asignatura a través de la Encuesta Referencial Docente on line; la Reunión de Delegados de Aula; la Evaluación de los decanos y de la Comisión de Evaluación Docente. Esta última aplica la Tabla de Evaluación para Ratificación o promoción de profesores ordinarios y contratados.

Áreas e Indicadores de Evaluación al Desempeño Docente

Lima – Perú

Cuadro Nº 6

AREAS	INDICADORES
Preparación Académica	Dominio del curso
	Definición de objetivos
	Actualización - experiencia
Metodología	Presentación de los temas
	Forma de explicar los temas de clase
	Incentivar búsqueda de información
	Relación Teoría - Práctica
	Incentivar participación en clase
Normas Pedagógicas	Calificación oportuna de pruebas y trabajos
	Desarrollo de sílabo
	Utilización del Tiempo
Relación Profesor-Alumno	Trato con el estudiante
	Accesibilidad
	Preocupación por el aprendizaje
Apreciación Global	

Fuente: INDA 2009
Elaborado por: INDA

Modelos:

- 1) Variables de entrada o llamado también modelo que se centra en el perfil del profesor.

- 2) Variables de proceso o modelo centrado en el comportamiento en el aula
- 3) Variables de producto: Se considera rendimiento y desarrollo integral de los estudiantes y el docente.

CATALUÑA – ESPAÑA³⁷

La evaluación está a cargo de las Comisiones de Evaluación que evalúan todos los indicadores correspondientes, estando los centros docentes a cargo de las labores más importantes de la evaluación, cuyos resultados inciden en la jerarquización del profesor y en sus posibilidades de formar parte de instrumentos y comisiones académicas.

Según un manual de Evaluación adaptado a las directrices internacionales de calidad y excelencia docente con herramientas de mejoramiento, elementos de reflexión y perfeccionamiento.

MÉXICO³⁸

Actualmente la evaluación del desempeño académico está integrada por dos aspectos. El primero se refiere a las tareas relacionadas con la investigación, tutorías, diversas acciones de servicio en las que participa el personal académico, actividades que se evalúan conforme a ciertos criterios establecidos por las comunidades científicas.

El segundo, se asocia con las distintas formas en que se realiza la interacción entre docentes y estudiantes a través de diversas modalidades de enseñanza estas tareas se evalúan generalmente a través del comportamiento del profesor en el aula. Pero realmente se han inclinado hacia una evaluación sumativa de control.

Por último, la doctora Isabel Arbesú, de la Universidad Autónoma Metropolitana de México, expuso el desarrollo y resultados de una experiencia de evaluación cualitativa y formativa, en que se utilizó la etnografía como método y la observación participante como técnica principal; siendo sus principales objetivos conocer y sistematizar, a la vez que evaluar la enseñanza impartida en un Sistema Modular, que representa un modelo educativo innovador en la educación superior mexicana y latinoamericana.

Modelo de Evaluación al Desempeño Docente Propuesta del ex - CONEA 2008: Ámbito, componentes, características e indicadores.

Cuadro Nº 7

ÁMBITO	COMPONENTES	CARACTERÍSTICAS	ESTÁNDARES	INDICADOR	PONDERACIÓN %
1. DOCENCIA	CAPACITACIÓN	5	2	2	4
	CONOCIMIENTO DEL CAMPO PROFESIONAL		4	4	8
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS		8	13	28
	VALORES DEL DOCENTE		3	3	6
	RESPONSABILIDAD LABORAL		3	4	8
	ACTIVIDADES ACADÉMICAS EXTRACURRICULARES		3	3	7
	RELACIONES ACADÉMICAS		2	2	4
2. INVESTIGACIÓN	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, PUBLICACIONES Y PASANTÍAS	1	4	5	10
3. VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	EDUCACIÓN CONTINUA, EXTENSIÓN Y NEGOCIACIÓN	1	3	3	8
4. COOPERACIÓN INTERUNIVERSITARIA	ACTIVIDADES INTERUNIVERSITARIAS Y VINCULADAS CON LA EDUCACIÓN SUPERIOR	1	3	3	7
5. COMPROMISO INSTITUCIONAL	ACTIVIDADES DE IMAGEN Y COHESIÓN INSTITUCIONAL	1	3	3	10
TOTALES		9	38	45	100

FUENTE: ex - CONEA 2008

Plan de mejoras:

El plan de mejoras es un instrumento que permite identificar y jerarquizar las acciones factibles para subsanar las principales debilidades. Además, se constituye en el insumo básico para construir el plan de acción o plan operativo. El plan de acción integra la decisión estratégica sobre los cambios que deben incorporarse a los diferentes procesos y las tareas que deben desarrollarse para que sean traducidos en una mejor oferta. La implementación de este plan requiere el respaldo y el compromiso de todos los responsables universitarios.

Dicho plan, además de servir de guía para la organización de los aspectos a mejorar, debe permitir el control y seguimiento de las diferentes acciones a desarrollar.

Un plan de mejoras elaborado de una manera organizada, que prioriza y planifica las acciones de mejora, y que asegura su implementación y seguimiento, garantiza el incremento de la calidad de la institución para que sea claramente percibida por la comunidad interna y la sociedad en general.

Objetivos del plan de mejoras

Para la elaboración del plan de mejoras, se requiere establecer los objetivos a alcanzar, y que permitirán el cumplimiento de lo propuesto en el Proyecto de Evaluación del desempeño Docente de la Carrera de Educación Básica con fines de Acreditación de la UPSE.

Objetivos Generales:

1. Asegurar la calidad de la institución.

2. Diseñar las acciones viables que apunten a mejorar las debilidades identificadas en el proceso de autoevaluación.
3. Definir las acciones que contribuyan a mantener y potenciar las fortalezas observadas en el proceso, en cada uno de los ámbitos analizados.

Objetivos específicos:

- Identificar las causas que provocan las debilidades detectadas.
- Identificar las fortalezas que pueden hacer factible el mejoramiento de las debilidades.
- Identificar las acciones de mejoramiento a aplicar.
- Analizar la viabilidad de dichas acciones.
- Jerarquizar las acciones.
- Definir un sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Establecer el nexo con el plan estratégico de desarrollo institucional y la evaluación docente de las unidades académicas y administrativas

Metodología para elaborar el plan de mejoras

Finalizado el proceso de autoevaluación, se obtiene como resultado la calificación de todos los indicadores, estándares, características, ámbitos y funciones, lo cual permite identificar una serie de fortalezas (F) y debilidades (D). Estas F y D iniciales se

complementarán con las expresadas en los informes de los pares evaluativos externos. De esta forma, el plan de mejoras es un documento cuya construcción se inicia con la autoevaluación y culmina luego de la visita de los pares evaluativos con la incorporación de sus recomendaciones.

En el marco de la educación, en todos los niveles se ha establecido la necesidad de que se deba planificar el proceso de elaboración del Plan de Mejoramiento o Plan de Mejoras, el mismo que orientará a toda la comunidad educativa en el cumplimiento de los compromisos, al otorgar una visión integral de todo el proceso.

Es importante que antes de iniciar el proceso de elaboración del Plan, con sus distintas etapas, se exprese en un cronograma; lo que permitirá tener una visión de conjunto de los tiempos y recursos para la planificación.

La organización y planificación del proceso generalmente contiene las siguientes etapas:

I) Organización inicial

La planificación de esta etapa, incluye acciones como:

- Acuerdo de procedimientos y actividades entre los directores y equipos directivos.
- Identificación y selección del apoyo o asesoría que se requiere para el Diagnóstico y la elaboración del Plan de Mejoramiento.
- Definición y selección del equipo que conducirá el proceso de mejoramiento educativo, con el liderazgo del director o directora.

- Definición de la periodicidad de las reuniones del equipo conductor.- Definición de los plazos para las principales etapas del ciclo de mejoramiento.
- Difusión y comunicación del proceso de mejoramiento.

II. Diagnóstico

Las actividades que aportan al desarrollo de esta etapa son:

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

III. Elaboración del Plan de Mejoramiento

Esta etapa incluye acciones como las siguientes:

- Generación de instancias de participación de toda la comunidad educativa, para el levantamiento de propuestas de mejoramiento
- Realización de consultas a las y los asistentes de la educación y los estudiantes, respecto de los ámbitos que consideran necesario abordar y mejorar.

- Establecimiento de espacios de trabajo con los docentes para el análisis y la definición de las metas de aprendizaje y las acciones orientadas a mejorarlas.
- Creación de instancias de retroalimentación, por parte de toda la comunidad educativa, a medida que avanza la elaboración del Plan de Mejoras Educativo.
- Establecimiento de los modos de monitorear y evaluar el cumplimiento de las actividades.

La comunidad educativa tiene un rol central en el diseño, ejecución y evaluación de las acciones de mejoramiento. La modalidad de colaboración depende de la cultura institucional y del Proyecto

El Plan de Mejoras en una institución de educación superior tendrá dos características: Estratégico y Operativo es decir será táctico y activo, además también será: temporal, económico o de costos y financiamientos para poder lograr funcionar las falencias institucionales.

Para la formulación del Plan de Mejoras se requiere previamente de la autoevaluación a fin de determinar las fortalezas y debilidades o sea procurar un diagnóstico genuino para su operatividad.

En este plan de mejoras participaran todos y cada uno de los integrantes de la Carrera y Facultad, es decir autoridades, docentes y estudiantes quienes harán el control y seguimiento del accionar. Para ello se indicará:

- Las causales de las debilidades.
- Las mejoras a aplicarse y su viabilidad.

- Versus prioridades en el accionar y su proyección seguimiento y control.
- Lograr un acuerdo mayoritario en las estrategias a seguir.
- Procurar eficacia y eficiencia en el accionar motivacional en forma organizada y planificada en la consecución de mejoras.

2.3 Fundamentación Legal

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 y basados en la ejecución e implementación de las evaluaciones, desde la fecha de inicio, en las que 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.

Constitución del Ecuador

Capítulo II

Educación

En la Constitución de la República del Ecuador capítulo II manifiesta:

El Art. 346 de la República del Ecuador, dispone: “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”. Hasta el momento no está constituido un ente público que se haga responsable de la evaluación al docente por lo tanto las universidades deben asumir este rol.

El artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, estipula:

“El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La Ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerá políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”

Es indudable que los cambios que se están operando en todo el país en el sistema educativo contribuyen a mejorar el espectro educativo y más aun elevan la calidad educativa con lo que se espera que el producto (estudiante), sea un ente productivo en beneficio de su colectividad. De allí que el estado se preocupe constantemente y vele por la seguridad del estudiante, dando mejores oportunidades de trabajo al docente, una mejor remuneración, mejor capacitación, para que sea retribuida al estudiante.

La sexta política del Plan Decenal de Educación 2006-2015 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”;

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; el currículo nacional y el desempeño de los docentes;

Es urgente efectuar la evaluación de los componentes 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; y,

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

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

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR 2000

Título V

Art.53: “Los profesores de los centros de educación superior serán evaluados anualmente en su trabajo y desempeño académico. En el reglamento de evaluación docente que serán expedidos por el CONESUP a partir de una propuesta de CONEA, se establecerán los criterios de evaluación las formas de participación estudiantil, los estímulos académicos y económicos y las limitaciones a la garantía y estabilidad.

Este sistema de evaluación debió ser aplicado hace algunos años atrás, lo que ocurría es que no había la voluntad política de los gobiernos de turno en hacer cumplir la ley, hoy vemos que los cambios se están dando según lo programado, lo que equivale a buscar la excelencia académica y estar a la par de otros países del mundo. La UNE, quien lideraba la oposición quedo prácticamente reducida a escombros y hoy sus dirigentes tienen que adaptarse a los cambios que se dan, caso contrario corren el riesgo de que se les levanten sumarios administrativos para ser separados de sus cargos docentes.

CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR REGLAMENTO DE EDUCACIÓN DOCENTE 2008

Este Reglamento fue presentado por el ex CONEA en el 2004 pero no entro en vigencia de lo cual citare algunos artículos propios del tema:

Art. 2.- De la evaluación docente: La evaluación del desempeño docente es una actividad obligatoria para las instituciones de educación superior, que tiene por propósito el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico. Deberá realizarse dentro de los parámetros establecidos en el presente reglamento y de conformidad con la ley.

Es independiente de los procesos de evaluación y acreditación institucional, de programas y carreras.

Art. 9.- Modalidades de evaluación docente: La evaluación se realizará a través de tres modalidades que se interrelacionan y complementan: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

- a) La autoevaluación docente es la evaluación que el profesor realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.
- b) La coevaluación es la evaluación que en conjunto realizan profesores y estudiantes sobre el proceso de aprendizaje, así como el análisis que realizan los profesores sobre las actividades de docencia, investigación, vinculación con la colectividad y gestión académica en sus respectivas unidades de trabajo.
- c) La heteroevaluación es la evaluación que realizan otros profesores o comisiones especiales de profesores, sobre el conjunto de las actividades académicas del profesor, y la evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes.

EN LA PROPUESTA DE REGLAMENTO DE LA ESPOL

En el marco de la nueva Ley de Educación (LOES) 2011 Capítulo VI de la evaluación Art. 29.- Proceso de evaluación integral obligatoria manifiesta: Todos los profesores e investigadores titulares y ocasionales se someterán proceso de evaluación integral que cada universidad o escuela politécnica, de manera obligatoria, implantará y ejecutará cada año.

Es lógico pensar que las evaluaciones, no solo se debe de dar a nivel universitario, sino en todos los niveles educativos, por cuanto la educación debe sentar sus bases desde el periodo inicial, pues de allí radica todo el meollo del asunto.

Como sugerencia, sería bueno que se retomara el asunto y que todos quienes ejerzan la docencia deben de ser evaluados periódicamente, para así tener un control del proceso educativo.

2.4 PREGUNTAS A CONTESTAR

- ¿La no evaluación de los docentes incide en los procesos de enseñanza aprendizaje?
- ¿La inadecuada evaluación de los docentes ocasiona una práctica profesional deficiente?
- ¿La baja calidad educativa ocasiona disminución en la demanda estudiantil de la Carrera de Educación básica?
- ¿La excelencia académica, se mide a través del desempeño docente?
- ¿Deben las autoridades educativas asumir su responsabilidad y dar todas las facilidades para que el docente pueda cumplir a cabalidad el desarrollo de su trabajo?

2.5 Variables

2.5.1. Variable Independiente:

- Evaluación del desempeño docente

2.5.2. Variable Dependiente:

- Plan de mejoras

2.6 Definiciones Conceptuales³⁹

Evaluación:

Se debe establecer como máxima, que la evaluación: “es el sistema que mide a los profesionales de la educación que se desempeñan en funciones de la docencia de aula, esta herramienta es de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo.

“El uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, “los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la 1ª Guerra Mundial –especialmente dirigidos a operarios- y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la 2ª Guerra Mundial”.

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 y personal, así como para aumentar su aporte futuro”.

Para Dessler (1996)⁴⁰, toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un

concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones.

Mondy y Noé (1997)⁴¹ sostienen 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.”

En el mismo sentido en que lo plantean Pereda y Berrocal (1999) quienes la definen “como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.” La ED generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Para Werther y Davis (1989)⁴² una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño, el sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados.

En el ámbito educacional, Evaluación Docente es un proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retro alimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin. (Casanova 1999)

Finalmente, Valdés (2002)⁴³ señala que la Evaluación al Desempeño Docente 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 estudiantes 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”.

La evaluación es un juicio de valor, que necesita referentes bien consolidados a los cuales tender y con los que contrastar la realidad evaluada, mas ésta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación

Gestión:

Ejecución, a la capacidad de hacer, de sincronizar aspiraciones y objetivos bajo la premisa del uso eficiente de recursos y capacidades para lograr beneficios dentro de parámetros aceptables de eficiencia. Así mismo, posee componentes fundamentales que se refieren a la estrategia, los procesos internos, la cultura, los productos y el mercado.

Gestión Educativa⁴⁴.

La Gestión Educativa se compone de tres dimensiones: La pedagógica y didáctica, la administrativa, y la socio - humanística o comunitaria, cuyo principio base es la participación de manera colectiva, para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados.

Planes de mejoramiento:

El Plan de Mejoramiento Educativo es el instrumento a través del cual la escuela planifica y organiza su proceso de mejoramiento educativo centrado en los aprendizajes por un período de cuatro años.

En él se establecen metas de aprendizaje y las acciones a desarrollar en cada escuela.

Los Planes de Mejoramiento Educativo deben estar enfocados a mejorar los aprendizajes de los estudiantes, en particular de las y los alumnos identificados como prioritarios y aquellos de bajo rendimiento académico.

Lo central del proceso educativo es que los estudiantes aprendan y progresen en sus aprendizajes a lo largo de su vida escolar. Por tanto, todas las decisiones que la escuela y el sostenedor tomen en las áreas de gestión curricular, liderazgo, convivencia escolar y gestión de recursos deben estar orientadas al aprendizaje de todos sus estudiantes.

Calidad Educativa.

La calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cinco dimensiones de la calidad:

Desempeño Docente.

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

Desempeño.

Consiste en la realización de las funciones y roles propio de un cargo o de una ocupación con el máximo grado de satisfacción al concluir la tarea.

La evaluación del desempeño docente es una actividad, que tiene como propósito fundamental el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico de los profesores de las instituciones de educación superior.

▲ Calidad total:

Es una estrategia, es la mejoría permanente del aspecto organizacional, gerencial; al tomar una institución como una máquina gigantesca, donde cada actor, desde el rector, hasta el funcionario de menor nivel jerárquico está comprometido con los objetivos institucionales.

▲ Docencia:

Es la enseñanza, es una actividad realizada conjuntamente mediante la interacción de tres elementos: un profesor o docente, uno o varios alumnos o discentes y el objeto de conocimiento.

▲ Educación:

Acción y efecto de educar. Crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes. Instrucción por medio de la acción docente. Cortesía, urbanidad.

▲ Estándar:

Es un nivel o referencia de calidad predeterminado por algún, organismo acreditador o institución. Los estándares de calidad o de excelencia sobre instituciones o programas de educación superior son

establecidos previamente y, de forma general, por una agencia de acreditación.

▲ **Ética:**

Conforme a la moral. Persona que estudia o enseña moral. Parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre. Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana.

▲ **Evaluación a los docentes en servicio:**

Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

▲ **Evaluación Educativa:**

Proceso sistemático planificado de recogida de información relativa al proceso de aprendizaje de los alumnos, al proceso de enseñanza, al centro educativo.

▲ **Evaluación:**

Una prueba, exanimación ("examen") es una evaluación, a menudo administradas en papel o en el ordenador, destinados a medir la prueba de los tomadores o de los encuestados.

▲ **Indicador de desempeño:**

Parámetro de medición que permite dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de los objetivos de la actividad institucional o el programa especial.

⤴ **Valores:**

Grado de utilidad o aptitud de las cosas, para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite. Calidad de las cosas, en virtud de la cual se da por poseerlas cierta suma de dinero o equivalente. Alcance de la significación o importancia de una cosa, acción, palabra o frase.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología es la vía más rápida para comprender un hecho o fenómeno y resolver un problema de estudio, sobre todo permite conocer con claridad la necesidad sea para describirlo o transformarlo.

El método es la manera, la forma como el sujeto conoce al objeto, es el factor de intermediación entre quien investiga y lo que es investigado.

La metodología se ocupa de la parte operatoria del proceso del conocimiento es la herramienta de una investigación por lo que se conoce a este proceso planificado, sistematizado y técnico como el conjunto de mecanismos y procedimientos que se seguida para dar respuesta al problema.

La modalidad de investigación es de: campo, bibliográfica documental y de proyecto factible.

Se realizará la investigación bibliográfica esencialmente en la fundamentación teórica. La investigación documental se ejecutará en los archivos de la carrera de educación básica de la UPSE y la modalidad de proyecto factible porque es basada en la investigación de campo, documental, bibliográfica y observacional.

La modalidad de investigación sirve para establecer si la propuesta es factible.

La modalidad del trabajo de grado que se utilizó en esta investigación, si el proyecto es factible o de intervención, según Yépez E. (1995)⁴⁵, considera que el proyecto factible:

“Comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta en modelo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referir a la enunciación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos para su formulación y ejecución, las cuales se debe apoyar en investigaciones de tipo documental, de campo o de un diseño que incluya ambas modalidades”

En la estructura del proyecto factible, debe constar las siguientes etapas: diagnóstico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta, procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para su ejecución; análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del Proyecto; y en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y evaluación tanto del proceso como de sus resultados.

Documentación Bibliográfica

De acuerdo con Cázares, Christen, Jaramillo, Villaseñor y Zamudio 2000⁴⁶, “La investigación documental depende de la información que se acumula o consulta en documentos, entendiéndose este término, en sentido amplio, como todo material de índole permanente, es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento”.

Las fuentes documentales pueden ser, entre otras:

- Documento escritos.- como libros, periódicos, revistas, actas notariales, tratados, encuestas y conferencias escritas.
- Documentos grabados.- como diapositivas, discos, cintas y casetes.
- Documentos electrónicos.- como páginas web, correos. .

Investigación de campo

La investigación de campo se presenta mediante la manipulación de una variable externa no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o porque causas se produce una situación o acontecimiento particular.

Se la podría definir diciendo que es el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo real y social. (Investigación pura), o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos (investigación aplicada).

Este tipo de investigación se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Ello permite el conocimiento más a fondo del investigador, puede manejar los datos con más seguridad y podrá soportarse en diseños exploratorios, descriptivos y experimentales, creando una situación de control en la cual manipula sobre una o más variables dependientes (efectos).

El proyecto factible, como requisito para graduación, tiene dos posibilidades de expresarse:

- Pueden llegar hasta la etapa de conclusiones sobre su viabilidad.
- Pueden consistir en la ejecución y evaluación de Proyectos Factibles presentados y aprobados por otros estudiantes.

En la investigación que se realiza el paradigma cualitativo y cuantitativo, se refiere a solucionar el problema de la falta de aplicación de la evaluación de desempeño al docente de la Carrera de Educación Básica Modalidad Presencial de la Universidad Península de Santa Elena, mediante la:

- Utilización de técnicas cualitativas y cuantitativas.
- Interpretación del problema o fenómeno de estudio
- Se refiere a aspectos particulares
- Es más subjetiva, por que el investigador puede filtrar datos según su criterio.
- No prueba teorías o hipótesis, sino que genera teorías
- Conocimiento orientado a los procesos.

Plantear una propuesta viable que conlleve a la solución de la falta de aplicación de la evaluación Institucional a los docentes de la Carrera de Educación Básica Modalidad Presencial de la Universidad Península de Santa Elena, al considerar el apoyo de investigaciones de tipo documental y de campo, que conlleven a establecer las pautas y

características fundamentales inherentes a la fundamentación teórica de la propuesta.

3.1.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación a realizarse para la factibilidad de la propuesta es exploratorio, descriptivo, explicativo, diagnóstico, evaluativo y de proyecto factible.

- **Investigación exploratoria:** Se investigará preliminarmente, para recoger mayores informaciones con respecto al problema que se investigará la misma que servirá para aclarar conceptos, conocer las dimensiones centrales del problema de Evaluación del desempeño docente.
- **Descriptiva:** Porque se describirá situaciones, y se buscará especificar las propiedades importantes del sujeto de estudio, que serán sometido a análisis; también miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno (evaluación del desempeño) o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico.
- **Explicativa:** Se establecerá y explicará las relaciones causales funcionales que existen entre las variables estudiadas “Evaluación del desempeño docente”, la misma que sirve para explicar ¿Cómo?, ¿Cuándo?, ¿Dónde? y ¿Por qué? ocurre este fenómeno social, a la vez características de las personas, lugares y períodos donde ocurre.
- **Diagnóstica:** Permitirá identificar factores y situaciones que se producen en un entorno educativo que llamamos espacio del

diagnóstico; fundamentándose en la visión personal de cada uno (comunidad, docente y estudiante), identifica aspectos relevantes y por tanto este diagnóstico será compartido y revisado por más de una persona con fuente de información fidedigna, manifestando de forma clara las apreciaciones personales de los datos objetivos, subjetivos e intersubjetivos.

- **Evaluativa:** Se hará la investigación que tiene como objetivo evaluar los resultados del desempeño docente, el control de calidad y el proceso en que se basará la indagación. La intención de la investigación evaluativa es medir los efectos de este proyecto, por comparación con las metas que se propondrá lograr conseguir en el entorno educativo, a fin de tomar decisiones para mejorar la ejecución futura.

Proyecto Factible:

La modalidad de investigación sirve para establecer si la propuesta es factible.

Según Yépez E. (1995)⁴⁷, se refiere a la factibilidad de un proyecto como:

“Comprender la elaboración y desarrollo de una propuesta en modelo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referir a la enunciación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos para su formulación y ejecución, las cuales se debe apoyar en investigaciones de tipo **documental**, **de campo** o de un diseño que incluya ambas modalidades”

La estructura del proyecto factible, debe constar con las siguientes etapas: diagnóstico, planteamiento, fundamentación teórica de la propuesta, procedimiento metodológico, actividades, recursos necesarios para su ejecución; análisis y conclusiones sobre la viabilidad, por último la realización del Proyecto; en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y evaluación tanto del proceso como de sus resultados.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

Población en estadística, también llamada universo o colectivo, es el conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones.

Onofre (2003) **“Es el conjunto agregado del número de elementos, con caracteres comunes y tiempo determinado sobre las cuales se puede realizar observaciones” (P. 3)**

Existen distintos tipos de poblaciones que son:

Población base: es el grupo de personas designadas por las siguientes características: personales, geográficas o temporales, que son elegibles para participar en el estudio.

Población muestreada: es la población base con criterios de viabilidad o posibilidad de realizarse el muestreo.

Muestra estudiada: es el grupo de sujetos en el que se recogen los datos y se realizan las observaciones, siendo realmente un subgrupo

de la población muestreada y accesible. El número de muestras que se puede obtener de una población es una o mayor de una.

Población diana: es el grupo de personas a la que va proyectado dicho estudio, la clasificación característica de los mismos, lo cual lo hace modelo de estudio para el proyecto establecido.

La Carrera de Educación Básica, Modalidad Presencial de la Universidad Península de Santa Elena cuenta con 14 docentes entre principales y contratados, 208 estudiantes que constituyen la totalidad de la población, tal como demuestra el cuadro N° 4.

CUADRO N° 8

POBLACIÓN	N°
DECANO DE LA CARRERA	1
ESTUDIANTES	208
DOCENTES	14
TOTAL	223

FUENTE: Universidad Península de Santa Elena – Facultad de Educación Básica
Elaborado por: Lcda. Sandra Elizabeth Cedeño Chilán

3.2.2. La muestra

Es aquella parte representativa de la población, o considerado como el subconjunto del conjunto poblacional.

Aunque existen autores que, consideran a la muestra desde dos puntos de vista. La una como muestra con enfoque cualitativo y la otra como muestra cuantitativa.

Según Hernández R. Fernández C. (2003)⁴⁸. El enfoque cualitativo es la “unidad de análisis o conjunto de personas, contextos, eventos o sucesos sobre el (la) cual se recolecta los datos sin que necesariamente sea representativa y la muestra con enfoque cuantitativo, es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y deben ser representativos de la población” .

La fórmula que se utilizará es la siguiente:

Donde:

N = Universo

e = Error permitido al cuadrado

n = Muestra

n = 137 encuestas aplicadas a estudiantes, y 14 docentes, lo que nos da un total de 151 encuestas.

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Las variables son aquellas propiedades que poseen ciertas características o particularidades y son susceptibles de medirse u observarse, las variables indican los aspectos relevantes del fenómeno en estudio que está en relación directa con el planteamiento de la dificultad. A partir de ello se selecciona las técnicas e instrumentos de información para la ejecución del problema en estudio.

El tema del proyecto de la presente investigación es:

“Evaluación del desempeño Docente de la Carrera de Educación Básica Modalidad Presencial de la Universidad Península de Santa Elena y Plan de Mejoras, de la Provincia De Santa Elena”

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES. (Desempeño Docente)

OBJETIVO: En el 2012 -2013
VARIABLE INDEPENDIENTE: Evaluación del docente
VARIABLE DEPENDIENTE: Plan de mejoras

Cuadro Nº 9

VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICES
1. Evaluación de desempeño docente	1.1 Selección	1.1.1 Libre con concurso. 1.1.2 Concurso. 1.1.3 meritos. 1.1.4 Oposición. 1.1.5 Forma de ingreso.
	1.2 Dedicación	1.2.1 Tiempo completo. 1.2.2 Medio tiempo. 1.2.3 Tiempo parcial. Cursos
	1.3 Capacitación	1.3.1 Títulos de posgrado 1.3.2 Pasantías
	1.4. Proceso de enseñanza aprendizaje	1.4.1 Técnicas de enseñanza aprendizaje. 1.4.2 Método de aprendizajes. 1.4.3 Metodología. 1.4.4 Didáctica 1.4.5 Empleo de tics.
	1.5 La investigación	1.5.1 Líneas de investigación. 1.5.2 Proyecto de investigación. 1.5.3 Investigación Formativa. 1.5.4 Investigación Generativa
	1.6 Vinculación con la colectividad	1.6.1 Proyecto de Emprendimiento. 1.6.2 Problematización. 1.6.3 Seguimiento de Egresado. 1.6.4 Impacto. 1.6.5. Pertinencia
	1.7. Gestión	1.7.1. Características 1.7.2. Aspectos 1.7.3. Importancia 1.7.4. Equipo de Dirección 1.7.5. Tiempo 1.7.6. Costo 1.7.7. Alcance
2. Plan de Mejoras	2.1 Diagnóstica	2.1.1 Fortaleza. 2.1.2 Debilidades.
	2.2 Ámbito de mejoras	2.2.1 Funciones. 2.2.1 Causas. 2.2.1 Objetivos.
	2.3 Acciones de mejoras	2.3.1 Docencia. 2.3.2 Investigación. 2.3.3 Vinculación con la colectividad. 2.3.4. Gestión y Administración.

FUENTE: Ex – Conea 2008

3.4 INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

El éxito de la investigación depende de la calidad de la información que se adquiera, tanto de las fuentes primarias como de las secundarias así como del procesamiento, presentación y recepción de los datos.

En la investigación se utilizarán los instrumentos de la investigación bibliográfica: Fichas; de la investigación documental: Fichas-guías; y de la investigación de campo: Cuestionarios para las entrevistas y encuestas y guías para la observación.

LA OBSERVACIÓN.-

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.

Existen dos clases de observación:

La Observación no científica y la observación científica. La diferencia básica entre una y otra está en la intencionalidad: observar científicamente significa observar con un objetivo claro, definido y preciso: el investigador sabe qué es lo que desea observar y para qué quiere hacerlo, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación. Observar no científicamente significa observar sin intención, sin objetivo definido y por tanto, sin preparación previa.

Pasos que debe tener la observación

- ❖ Determinar el objeto, situación, caso, ... (que se va a observar)

- ❖ Determinar los objetivos de la observación (para qué se va a observar)
- ❖ Determinar la forma con que se van a registrar los datos
- ❖ Observar cuidadosa y críticamente
- ❖ Registrar los datos observados
- ❖ Analizar e interpretar los datos
- ❖ Elaborar conclusiones

Elaborar el informe de observación (este paso puede omitirse si en la investigación se emplean también otras técnicas, en cuyo caso el informe incluye los resultados obtenidos en todo el proceso investigativo)

Recursos auxiliares de la Observación

- Fichas
- Réconds anecdóticos
- Grabaciones
- Fotografías
- Listas de chequeo de datos
- Escalas, ...

Modalidades que puede tener la observación científica

La Observación científica puede ser:

- ✓ Directa o indirecta
- ✓ Participante o no participante
- ✓ Estructurada o no estructurada
- ✓ De campo o de laboratorio
- ✓ Individual o de equipo

Observación directa y la indirecta

Es directa cuando el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar.

Es indirecta cuando el investigador entra en conocimiento del hecho o fenómeno al observar a través de las observaciones realizadas anteriormente por otra persona. Tal ocurre cuando nos valemos de libros, revistas, informes, grabaciones, fotografías, etc., relacionadas con lo que se investiga, los cuales han sido conseguidos o elaborados por personas que observaron antes lo mismo que nosotros.

Observación participante y no participante

La observación es participante cuando para obtener los datos el investigador se incluye en el grupo, hecho o fenómeno observado, para conseguir la información "desde adentro".

Observación participante es aquella e la cual se recoge la información desde afuera, sin intervenir para nada en el grupo social, hecho o fenómeno investigado. Obviamente, La gran mayoría de las observaciones son no participantes.

Observación estructurada y no estructurada

Observación no estructurada llamada también simple o libre, es la que se realiza sin la ayuda de elementos técnicos especiales.

Observación estructurada es en cambio, la que se realiza con la ayuda de elementos técnicos apropiados, tales como: fichas, cuadros, tablas, etc., por lo cual se los la denomina observación sistemática.

Observación de campo y de laboratorio

La observación de campo es el recurso principal de la observación descriptiva; se realiza en los lugares donde ocurren los hechos o fenómenos investigados. La investigación social y la educativa recurren en gran medida a esta modalidad.

La observación de laboratorio se entiende de dos maneras: por un lado, es la que se realiza en lugares pre-establecidos para el efecto tales como los museos, archivos, bibliotecas y, naturalmente los laboratorios; por otro lado, también es investigación de laboratorio la que se realiza con grupos humanos previamente determinados, para observar sus comportamientos y actitudes.

Observación individual y de equipo

Observación Individual es la que hace una sola persona, sea porque es parte de una investigación igualmente individual, o porque, dentro de un grupo, se le ha encargado de una parte de la observación para que la realice sola.

Observación de equipo o de grupo es, en cambio, la que se realiza por parte de varias personas que integran un equipo o grupo de trabajo que efectúa una misma investigación puede realizarse de varias maneras: Cada individuo observa una parte o aspecto de todo

Todos observan lo mismo para cotejar luego sus datos (esto permite superar las operaciones subjetivas de cada una)

Todos asisten, pero algunos realizan otras tareas o aplican otras técnicas.

Los instrumentos permiten facilitar el procesamiento de la información e indagación de los antecedentes. Al Considerar los objetivos de la averiguación, en el presente trabajo se utilizó técnicas de tipo documental y de campo.

- **Investigación de campo**

Considerada como un tipo de investigación, que permite el estudio sistemático del problema estudiado en lugar de los acontecimientos. Frida Ortiz, María Pilar García, manifiesta que la investigación de campo: Es el trabajo que asume las formas y la observación del terreno, la encuesta participativa y el experimento.

La primera se caracteriza por el contacto directo con el objeto de estudio, del modo que trabajan el arqueólogo y el topógrafo. La encuesta consiste en el acopio de testimonios orales y escritos de personas. La observación participante combina los procedimientos de las dos primeras.

En ocasiones, el observador oculta su verdadera identidad para facilitar su inmersión en el fenómeno del estudio y la comunicación con los afectados.

Encuesta:

Es importante hacer un diagnóstico de cómo está en realidad el problema para ponderarlo y evaluarlo. Mediante la encuesta se logrará, determinar los diferentes aspectos que comprende el desarrollo de la Carrera de Educación Básica, Modalidad Presencial de la Universidad Península de Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

Según Leiva (2006)⁴⁹ la encuesta es:

Una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario. (Pág. 43)

Bajo este contexto, se la describe como un método para obtener información de una muestra de individuos. Esta "muestra" es usualmente sólo una fracción de la población bajo estudio.

Entrevista:

Mediante la conversación y el propósito extraemos información primordial para ejecutar un análisis de cómo está en realidad el problema de la organización y otorgar nuestros criterios acerca del tema y buscar una alternativa esencial para solucionar el problema mediante el formulario.

En esta modalidad de trabajo de campo, fundamentalmente se refiere a la descriptiva, que tiene como finalidad; detallar, registrar, analizar e interpretar la naturaleza del fenómeno en estudio.

▪ Instrumento

Con la finalidad de dar respuestas a los objetivos planteados en la investigación, se diseñó un instrumento (cuestionario de preguntas) que permitió recoger información de los perfiles de desempeño Docente de quienes laboran en el campo de la educación en la Carrera de Educación Básica y que a la vez son Profesionales de la educación de la Península

de Santa Elena, para ello se utilizó la técnica de la encuesta, y se diseñó un cuestionario, el mismo que consta en el anexo, con preguntas cerradas y con aplicación de la escala de tipo Likert.

Para la construcción del instrumento se consideró un plan en el cual constan los diferentes pasos y etapas seguidos en el diseño y elaboración del formulario, al tomar como referencia el modelo presentado por B. Baldivian de Acosta (1991); citado por Bastida

Finalmente para recolección de los datos se utiliza la MATRIZ del EX CONEA.

MATRIZ DE DIMENSIONES, ESTÁNDARES DE CALIDAD PARA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA MODALIDAD PRESENCIAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA – Cuadro N° 10

Estándares Generales	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS O INDICADORES	INFORMANTE	TÉCNICAS	PREGUNTAS
PRÁCTICA DE VALORES	INDICADOR PV.1.4.01: Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	¿Reconoce los logros e iniciativas de los estudiantes?
	INDICADOR PV.1.4.02: Verificación de que el docente propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	¿Estimula al estudiante para que reconozca y acepte sus responsabilidades?
	INDICADOR PV.1.4.03: Constatación de que el docente frente a los parámetros establecidos en el programa del módulo, manifiesta capacidad para actuar con justicia, equidad y transparencia en los procesos de evaluación y acreditación de los aprendizajes.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	¿Evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia?
	INDICADOR PV.1.5.01: Evidencia de que el profesor asiste regularmente a clases y lo hace con puntualidad; y, además cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	¿Cumple con responsabilidad los calendarios de trabajo establecidos institucionalmente?
Capacidad Profesional	INDICADOR CPF.1.2.01: Verificación del dominio de los contenidos que tiene el docente en la competencia profesional con la que participa en el módulo	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	¿Domina los contenidos de su competencia profesional?
	INDICADOR CPF.2.8.01: Evidencia de que los docentes poseen conocimientos y experiencias en el campo de la investigación.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	¿Demuestra tener experiencia en el campo de la investigación?
Capacidad Pedagógica	INDICADOR CPG.1.3.01: Verificación de que el docente manifiesta calidad en la comunicación verbal y no verbal	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	¿Maneja una comunicación efectiva con sus estudiantes?
	INDICADOR CPG.1.3.02: Verificación de que el docente al inicio de cada módulo socializa la programación respectiva con los estudiantes y establecen las responsabilidades de cada uno.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	¿Acepta criterios sobre las normativas y responsabilidades asignadas a los estudiantes?
	INDICADOR CPG.1.3.04: Verificación de que el profesor realiza el seguimiento académico adecuado al trabajo individual y grupal de los estudiantes para asegurar los aprendizajes previstos, y su participación activa, equitativa y honesta en la realización de las tareas encomendadas.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	¿Motiva con estrategias metodológicas el cumplimiento de tareas académicas?

	INDICADOR CPG.1.3.12 Evidencia de que el docente articula adecuadamente la investigación modular con el Objeto de Transformación del módulo.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	¿El docente desarrolla los pasos didácticos que permita un aprendizaje significativo?
PRÁCTICA DE VALORES	INDICADOR: Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores.	DOCENTES	Encuestas	¿Tiene un trato igual para con todos los estudiantes? ¿Respeto el criterio de los estudiantes? ¿Tata a los estudiantes con respeto y equidad?
	INDICADOR: Verificación de que el docente propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos.	DOCENTES	Encuestas	¿Propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos? ¿Demuestra una actitud amigable y de confianza con el estudiante?
	INDICADOR: Constatación de que el docente frente a los parámetros establecidos en el programa del módulo, manifiesta capacidad para actuar con justicia, equidad y transparencia en los procesos de evaluación y acreditación de los aprendizajes.	DOCENTES	Encuestas	Evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia. Es ético para evaluar los procesos de evaluación y acreditación de los aprendizajes.
	INDICADOR: Evidencia de que el profesor asiste regularmente a clases y lo hace con puntualidad; y, además cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.	DOCENTES	Entrevista	Es puntual a la hora de ingreso y salida de clase.
	INDICADOR: Verificación de que el docente durante el desarrollo del módulo, cumple con el 100% de lo planificado.	DOCENTES	Entrevista	Comunica los temas planificados para cada clase. Cumple con el 100% de lo planificado
CAPACIDAD PROFESIONAL	INDICADOR: Verificación de que el docente desarrolla su trabajo académico con contenidos actualizados.	DOCENTES	Encuestas	Trabaja con contenidos actualizados.
	INDICADOR: Verificación de que el docente trata con profundidad los contenidos.	DOCENTES	Encuestas	Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico.
	INDICADOR: Evidencia de que los docentes poseen conocimientos y experiencias en el campo de la investigación.	DOCENTES	Encuestas	Demuestra en sus clases conocimientos de investigación secuencial.

CAPACIDAD PEDAGÓGICA	INDICADOR: Verificación de que el docente manifiesta calidad en la comunicación verbal y no verbal.	DOCENTES	Encuestas	Tiene capacidad para comunicarse verbalmente con los estudiantes.
	INDICADOR: Verificación de que el profesor brinda asesoría y el apoyo suficiente tanto para el avance de la investigación del módulo, como para la comprensión adecuada de los contenidos	DOCENTES	Encuestas	Los estudiantes entienden sus clases
	INDICADOR: Verificación de que el profesor realiza el seguimiento académico adecuado al trabajo individual y grupal de los estudiantes para asegurar los aprendizajes previstos, y su participación activa, equitativa y honesta en la realización de las tareas encomendadas	DOCENTES	Encuestas	Evalúa el avance académico de los estudiantes
	INDICADOR: Evidencia de que el docente informa periódicamente a sus alumnos sobre el grado de avance de los aprendizajes y asistencia alcanzados	DOCENTES	Encuestas	Informa a sus estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados
	INDICADOR: Evidencia de que el docente planifica, supervisa y evalúa la realización de las prácticas de los estudiantes	DOCENTES	Encuestas	Planifica las prácticas de los estudiantes.
	INDICADOR: Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado; y además, motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante	DOCENTES	Encuestas	Motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante.
	INDICADOR: Verificación de que el docente utiliza metodologías adecuadas en correspondencia con el SAMOT; las TICs y otros apoyos didácticos actualizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	DOCENTES	Encuestas	Utiliza técnicas computacionales y otros apoyos didácticos.
PRÁCTICA DE VALORES	INDICADOR: Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores	ESTUDIANTES	Encuestas	Demuestra responsabilidad en su trabajo
	INDICADOR: Evidencia de que el profesor asiste regularmente a clases y lo hace con puntualidad; y, además cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos	ESTUDIANTES	Encuestas	Asiste regularmente a clases. Es puntual a la hora de ingreso y salida de clase. Cumple con responsabilidad los horarios de trabajo establecidos institucionalmente.

Capacidad Profesional	INDICADOR: Verificación de que el docente desarrolla su trabajo académico con contenidos actualizados.	ESTUDIANTES	Encuestas	Los contenidos tratados satisfacen las expectativas estudiantiles.
	INDICADOR: Verificación de que el docente trata con profundidad los contenidos	ESTUDIANTES	Encuesta	Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico.
CAPACIDAD PEDAGÓGICA	INDICADOR: Verificación de que el docente manifiesta calidad en la comunicación verbal y no verbal.	ESTUDIANTES	Encuestas	Tiene capacidad para comunicarse verbalmente con sus compañeros estudiantes.
	INDICADOR: Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelven oportunamente con las observaciones, y recomendaciones necesarias	ESTUDIANTES	Encuestas	Los docentes revisan los avances de los trabajos enviados a casa
	INDICADOR: Evidencia de que el docente planifica, supervisa y evalúa la realización de las prácticas de los estudiantes	ESTUDIANTES	Encuestas	Los docentes planifican las prácticas de los estudiantes
	INDICADOR: Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado; y además, motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante	ESTUDIANTES	Encuestas	Se siente motivado y hace su trabajo académico dinámico e interesante.
	INDICADOR: Verificación de que el docente utiliza metodologías adecuadas en correspondencia con el SAMOT; las TICs y otros apoyos didácticos actualizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje	ESTUDIANTES	Encuestas	Utiliza técnicas computacionales y otros apoyos didácticos. Se utiliza metodologías adecuadas en base al avance tecnológico en el desarrollo de la clase.
	Verificación de que el docente logra aprendizajes significativos en los estudiantes	ESTUDIANTES	Encuestas	En el aula de clases se desarrolla un trabajo a El Docente resuelve amablemente las dudas y problemas planteados por el estudiante. Se logra aprendizajes significativos en los estudiantes
	Evidencia de que el docente articula adecuadamente la investigación modular con el Objeto de Transformación del módulo	ESTUDIANTES	Encuestas	El docente desarrolla los pasos didácticos que permita un aprendizaje significativo
	Evidencia de que el docente genera espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa del módulo	ESTUDIANTES	Encuestas	Genera espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa de la asignatura.
	Verificación de que el profesor participa activa y responsablemente en los	ESTUDIANTES	Encuestas	Participa de forma activa y responsable en

	diseños, rediseños macrocurriculares, así como en los procesos de evaluación de los mismos; y, de igual manera participa en las programaciones extracurriculares planificadas por la instancia correspondiente			las programaciones extracurriculares planificadas por las instancias correspondientes
	Verificación de que la relación docente-alumno es de tipo horizontal	ESTUDIANTES	Encuestas	Se mantiene una relación cordial y de respeto entre estudiantes y docentes.
	Evidencia de que el docente propicia procesos de vinculación con el medio externo identificados con el Objeto de Transformación y participa en la negociación (convenios) con empresas y organizaciones a fin de que los estudiantes realicen sus prácticas	ESTUDIANTES	Encuestas	Gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica

FUENTE: Ex – Conea 2008

3.5 PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló al tomar en cuenta el siguiente procedimiento:

1. Planteamiento del problema
2. Revisión bibliográfica
3. Definición de la población, Selección de la muestra
4. Consecución del sistema de variables
5. Elaboración del instrumento
6. Ensayo piloto del instrumento
7. Estudio de campo
8. Proceso y análisis de datos
9. Conclusiones y recomendaciones
10. Formulación de la propuesta
11. Preparación y redacción del informe final

Los procesos que se desarrollaron en este estudio, cuentan con conjuntos de estrategias, políticas, técnicas y habilidades que permitieron emprender este tipo de investigación, el cual tiene como objetivo comunicar a las personas interesadas los resultados de una manera clara y sencilla, de tal forma que haga posible al lector comprender los datos y determinar por sí mismo la validez y confiabilidad de las conclusiones y pertinencia del estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1.- PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Seleccionada la muestra y los instrumentos de investigación ya validados, por tres magister de la Dirección de Posgrado de la Maestría, corresponde la recolección de la información, la misma que se realizó mediante la investigación de campo, y una vez elaboradas las encuestas se procedió a tabular para que sea entregada en forma estadística. La recolección de la información son técnicas que se emplean para hacer cualquier clase de investigación, ya sea científico, económico o político.

Las dimensiones serán clasificadas y reubicadas en base a criterios, los mismos que luego serán tabulados y reflejados en tablas cuantitativas y cualitativas, graficados en pasteles, y por último, analizadas en una lectura breve cada uno de ellas.

Generalmente la forma de presentación de los datos más utilizada en la investigación evaluativa y educativa, en las que no se requiere recurrir a modelos matemáticos complejos, se la hace a partir de los cuadros o gráficos que se presenta al utilizar la estadística descriptiva en base a porcentajes y se los analiza al pie de cada gráfico o cuadro.

Vale destacar que no se hace la autoevaluación con fines de acreditación, sino con fines de mejoramiento, la misma que sigue los lineamientos del ex CONEA y del actual CEAACES, y precisar que los instrumentos fueron validados y que constan en los anexos.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.2.1. ENTREVISTA REALIZADA A LA DRA. NELLY PANCHANA RODRÍGUEZ, DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PENÍNSULA DE SANTA ELENA

1. ¿Reconoce los logros e iniciativas de los estudiantes?

En la Facultad que dirijo, siempre trato de inculcar a los estudiantes superación en todos los aspectos, ésto se trasluce en que cada uno de ellos puede dar mucho más de lo que hace. De allí que la Facultad de Educación Básica reconoce los logros e iniciativas de aquellos estudiantes emprendedores y que sobresalen dentro y fuera de la Universidad.

2. ¿Estimula al estudiante para que reconozca y acepte sus responsabilidades?

Definitivamente que si, los jóvenes de ahora actúan de una manera irresponsable, no reconocen sus falencias o equivocaciones y de allí que hay que orientarlos de una manera sutil, para que no sienta que se le llama la atención y pueda responder por sus actos de una manera responsable.

3. ¿Evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia?

En lo personal, creo estar actuando de una manera correcta en el desempeño de mis funciones, pero, para que haya transparencia en la contestación a esta interrogante, considero que son mis compañeros docentes o los propios estudiantes quienes tienen la respuesta correcta y quien es mejor que ellos para emitir un concepto más claro e idóneo en cuanto a realizar acciones con justicia equidad y transparencia.

4. ¿Cumple con responsabilidad los calendarios de trabajo establecidos institucionalmente?

Esa es una de las razones que motiva a seguir trabajando en beneficio de la colectividad que aspira cambios sustanciales de sus instituciones de educación superior y qué mejor manera de cumplir con esta aspiración, que trabajando con responsabilidad.

5. ¿Domina los contenidos de su competencia profesional?

En la vida las cosas que no se conocen se aprenden, de allí que poco a poco vamos mejorando el sistema de manejo de la Universidad con el resto de los compañeros Decanos, los aprendizajes que manejamos se transmite al resto de los docentes, para que tengan claros los lineamientos de la Facultad.

6. ¿Demuestra tener experiencia en el campo de la investigación?

En el desempeño de nuestras labores siempre hay nuevas cosas que aprender, una de ellas es la temática investigativa, la cual es muy amplia y si no se la pone en práctica jamás podremos decir que tenemos la experiencia necesaria, pues la experiencia se la gana con la práctica en cualquier área del conocimiento.

7. ¿Maneja una comunicación efectiva con los estudiantes?

Puede que el término de efectiva no sea el adecuado, pero si puedo decir que escucho a mis estudiantes, sus aspiraciones, anhelos, ideales, aparte de que siempre se trata de resolverles los múltiples problemas de tipo académico que se les presenta y además de la ayuda que en su momento se les brinda.

8. ¿Acepta criterios sobre las normativas y responsabilidades asignadas a los estudiantes?

Desde luego, siempre se está predispuesto a recibir criterios, sugerencias, ideas sobre cómo mejorar los procedimientos, normas, reglas, responsabilidades que son asignadas a los estudiantes y que se aplican en la Universidad, pues nada es estático, siempre hay que

realizar cambios, y qué mejor si esas sugerencias vienen de los propios estudiantes.

9. ¿Motiva con estrategias metodológicas el cumplimiento de tareas académicas?

El cumplimiento de las tareas de parte de los estudiantes es una de las responsabilidades que el estudiante de la UPSE debe de cumplir como requisito fundamental para el buen desempeño académico que deben de tener dentro del aula de clases, de allí que como Directivo y Docente, siempre se inculca a los estudiantes para que esta situación se dé.

Desde luego, que siempre hay que hacerlo a través de estrategias metodológicas que motiven al estudiante a cumplir con su responsabilidad, de no hacerlo sentará un precedente que lo perjudicará al final del año lectivo.

10. ¿El docente desarrolla los pasos didácticos que permita un aprendizaje significativo?

Esa es la iniciativa actual, buscar el mejoramiento académico en todos los niveles, de allí que se está en constante renovación de cómo se puede mejorar el nivel académico y elevar la calidad de la educación en la UPSE, pues los docentes realizan estudios de Maestrías que permitan conocer nuevas estrategias de cambios, conocimientos y perfeccionamiento en las áreas respectivas a fin de mejorar los conocimientos que se imparten a los estudiantes y éstos a su vez sean los beneficiados con estos cambios.

4.2.2. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

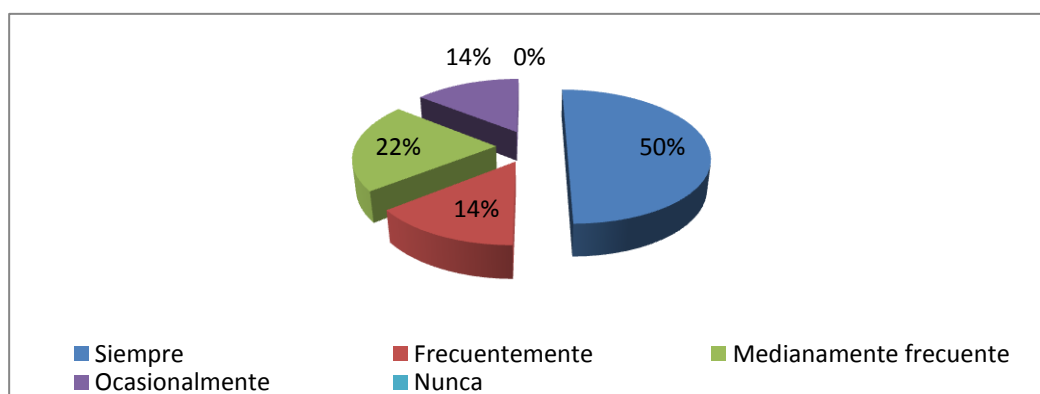
1. ¿Tiene un trato igual para con todos los estudiantes?

Cuadro Nº 11
Trato igual para todos

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
PV.1.4.01	Siempre	7	50
	Frecuentemente	2	14
	Medianamente frecuente	3	22
	Ocasionalmente	2	14
	Nunca	0	0
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico Nº 4
Trato igual para todos



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

A criterio de los docentes encuestados el 50 % de ellos tiene igual trato para todos los estudiantes, no tiene preferencia por nadie; el 14 % expresa que frecuentemente tiene un trato igualitario para los estudiantes, el 22 % manifestó que medianamente frecuente es el trato por igual hacia los estudiantes; mientras que un 14 % lo hace ocasionalmente. Es necesario puntualizar que a los estudiantes no se los puede encasillar en un posicionamiento, es más, a todos se les debe brindar las mismas oportunidades para que ellos puedan lograr las metas que se han propuesto.

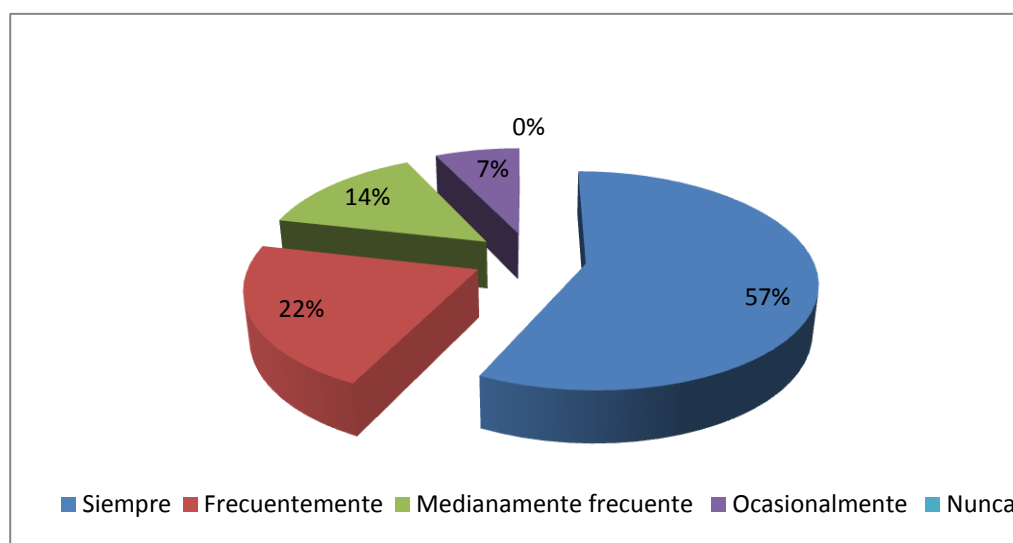
2. ¿Respetar el criterio de los estudiantes?

Cuadro Nº 12
Criterio de los estudiantes

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
PV.1.4.01	Siempre	8	57
	Frecuentemente	3	22
	Medianamente frecuente	2	14
	Ocasionalmente	1	7
	Nunca	0	0
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico Nº 5
Criterio de los estudiantes



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Según los datos obtenidos, el 57 % de los encuestados expresó que siempre respeta el criterio de los estudiantes; un 22 % manifestó que lo hace frecuentemente; un 14 % lo hace medianamente frecuente, y un 7 % ocasionalmente lo hace. Hay que tener presente que los deberes y derechos de los estudiantes consagrados en la Constitución de la República 2008, deben ser respetados, y nadie podrá pasar por alto estos principios, con el agravante de ser sancionados.

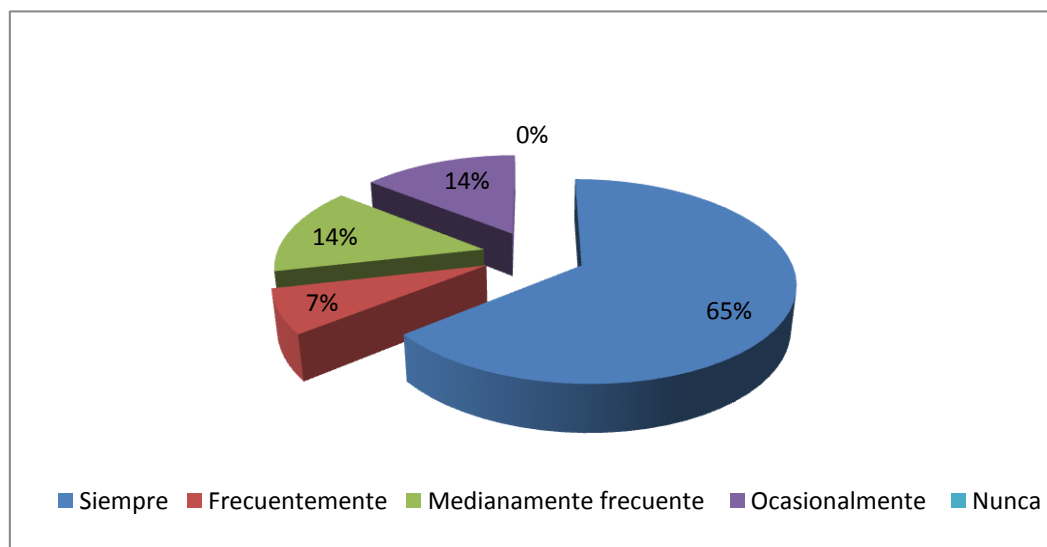
3. ¿Tata a los alumnos con respeto y equidad?

Cuadro N° 13
Respeto y equidad

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
PV.1.4.01	Siempre	9	65
	Frecuentemente	1	7
	Medianamente frecuente	2	14
	Ocasionalmente	2	14
	Nunca	0	0
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 6
Respeto y equidad



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 65 % de los encuestados trata siempre con respeto y equidad a los estudiantes; el 7 % lo realiza frecuentemente; el 14 % manifestó que medianamente frecuente lo hace; el 14 % lo realiza ocasionalmente. Es importante recalcar que todos los seres humanos deben respetar para ser respetados, este es un valor humano y un principio social que debe ser aplicado en todos los estratos sociales; el irrespeto trae consigo sanciones y prohibiciones,

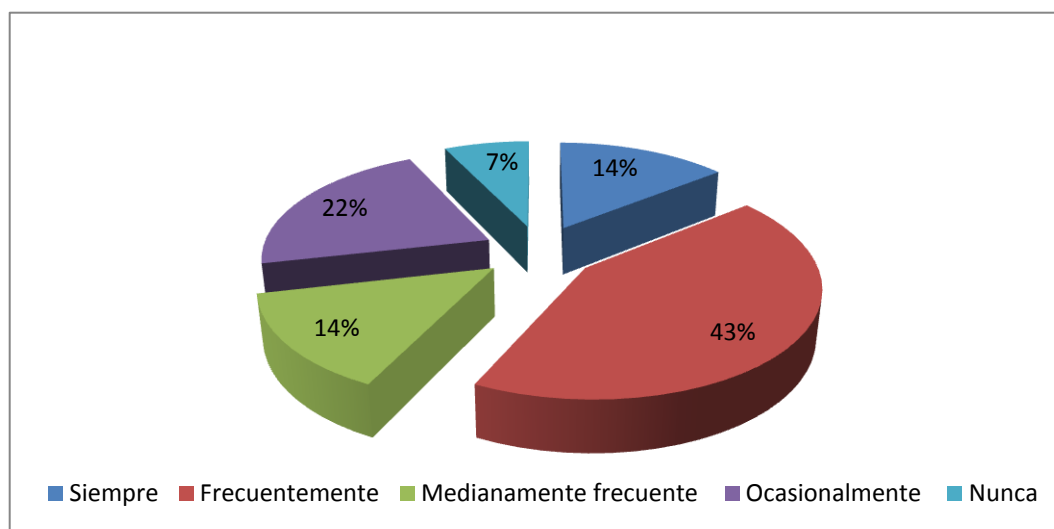
4. Propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos

**Cuadro N° 14
Ambiente favorable**

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
PV.1.4.02	Siempre	2	14
	Frecuentemente	6	43
	Medianamente frecuente	2	14
	Ocasionalmente	3	22
	Nunca	1	7
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

**Gráfico N° 7
Ambiente favorable**



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

De acuerdo a la encuesta aplicada el 43 % propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos; un 22 % lo hace ocasionalmente; un 14 % manifiesta que siempre lo aplica; un 14 % que medianamente frecuente y un 7 % que nunca lo hace. Es necesario que los docentes mantengan presente que un ambiente favorable favorece el desarrollo de las actividades académicas dentro del aula de clases.

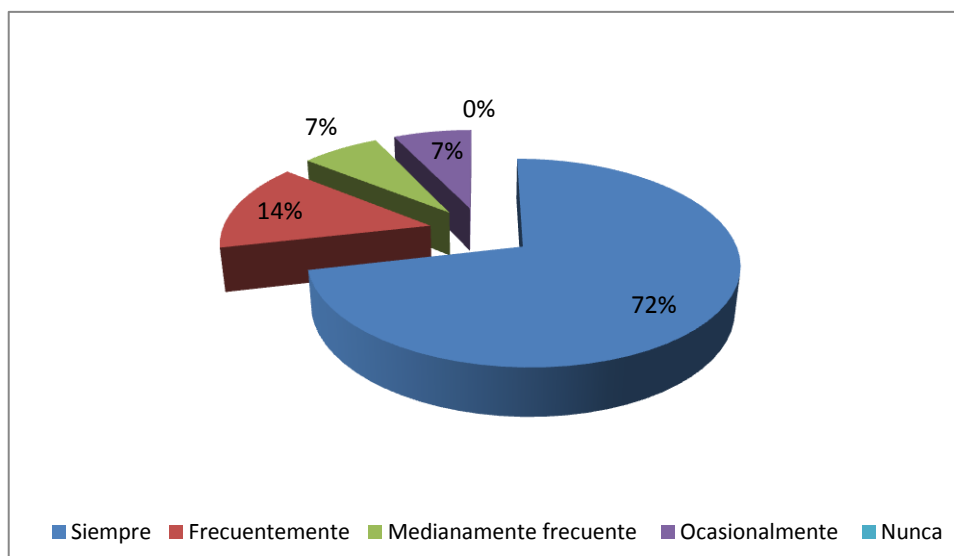
5. ¿Demuestra una actitud amigable y de confianza con el estudiante?

Cuadro N° 15
Actitud amigable

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
PV.1.4.02	Siempre	10	72
	Frecuentemente	2	14
	Medianamente frecuente	1	7
	Ocasionalmente	1	7
	Nunca	0	0
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 8
Actitud amigable



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Según datos de los encuestados, el 72 % siempre demuestra una actitud amigable y de confianza con el estudiante; el 14 % lo expresa frecuentemente; el 7 % lo hace medianamente frecuente; y el 7 % lo hace ocasionalmente. Vale recordar que la confianza y una actitud amigable hacen que las relaciones estudiante – Docente se desenvuelvan de manera cordial, lo que motiva a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

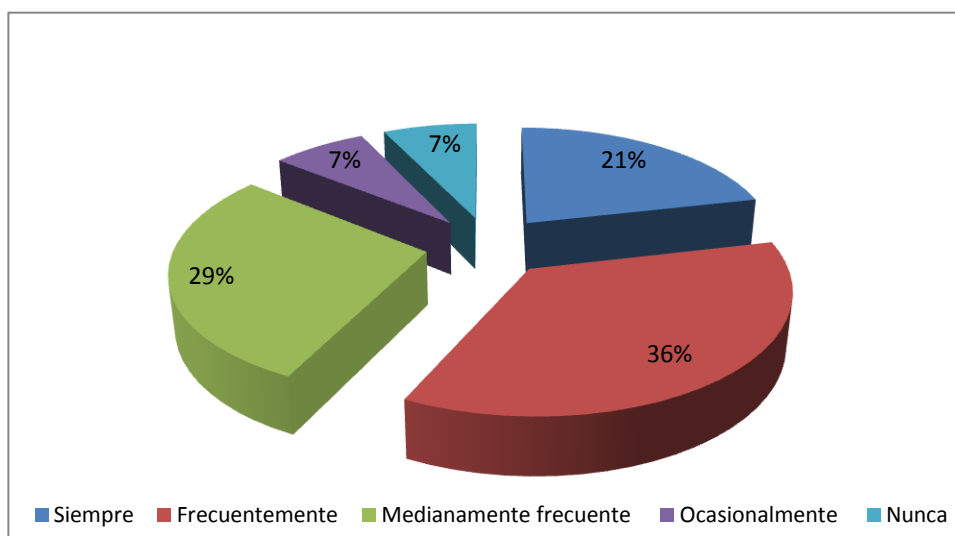
6. ¿Evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia?

Cuadro N° 16
Evalúa con Justicia

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
PV.1.4.03	Siempre	3	21
	Frecuentemente	5	36
	Medianamente frecuente	4	29
	Ocasionalmente	1	7
	Nunca	1	7
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 9
Evalúa con Justicia



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 36 % de los encuestados frecuentemente evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia; el 29 % lo realiza medianamente frecuente; el 21 % siempre lo hace; el 7 % lo realiza ocasionalmente y hay un 7 % que nunca lo hace.

Hay que tener presente que el docente siempre debe tener en cuenta sus acciones, y de ello depende su continuidad en el desempeño de sus labores, por lo tanto es recomendable que siempre se actúe con equidad y justicia.

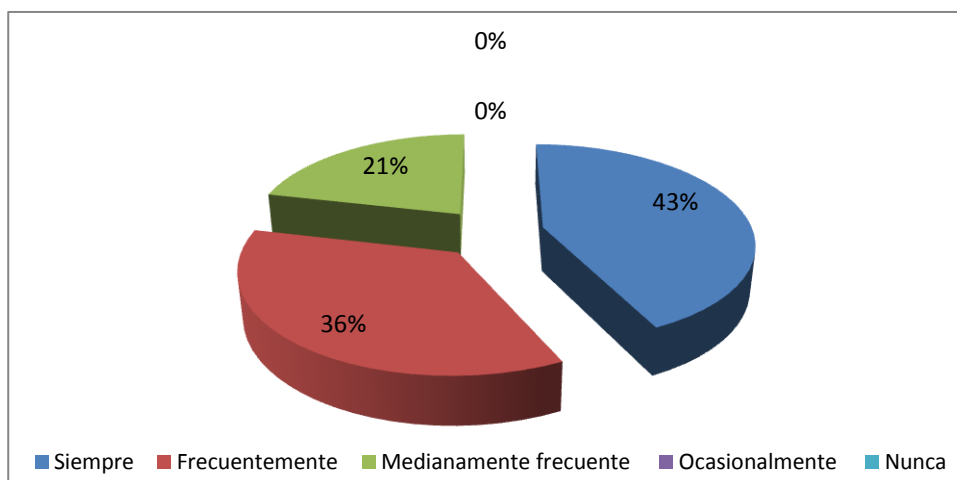
7. ¿Es ético para evaluar los procesos de evaluación y acreditación de los aprendizajes?

Cuadro N° 17
Ético para evaluar

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
PV.1.4.03	Siempre	6	43
	Frecuentemente	5	36
	Medianamente frecuente	3	21
	Ocasionalmente	0	0
	Nunca	0	0
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 10
Ético para evaluar



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 43 % de los encuestados respondió que siempre es ético para evaluar los procesos de evaluación y acreditación de los aprendizajes; un 36 % respondió que frecuentemente lo es; un 21 % medianamente frecuente lo aplica. Esto deja entrever la clase de Docentes que tiene la Facultad de Educación Básica de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y qué tipo de acciones realiza en el desempeño de sus labores diarias.

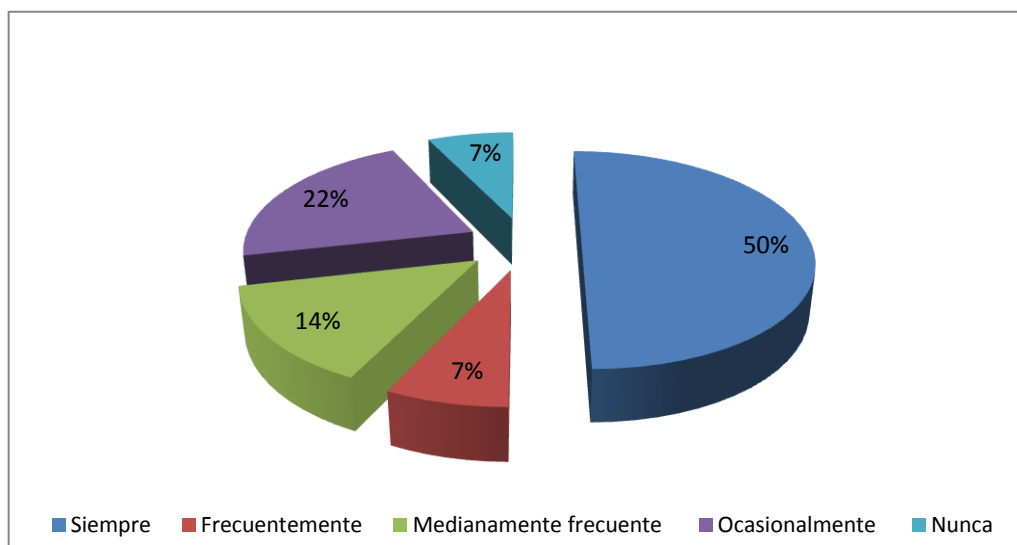
8. ¿Es puntual a la hora de ingreso y salida de clase?

Cuadro N° 18
Puntual a la hora de ingreso

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
PV.1.5.01	Siempre	7	50
	Frecuentemente	1	7
	Medianamente frecuente	2	14
	Ocasionalmente	3	22
	Nunca	1	7
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 11
Puntual a la hora de ingreso



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 50 % manifiesta que siempre es puntual a la hora de ingreso y salida de clases; el 7 % expresa que frecuentemente lo realiza; el 14 % expresa que realiza esta situación de manera medianamente frecuente; el 22 % ocasionalmente lo hace y un 7 % que nunca lo hace.

El docente debe enseñar con el ejemplo; nunca puede pedir a los estudiantes puntualidad cuando él es uno de los que siempre llegan atrasados al aula de clases

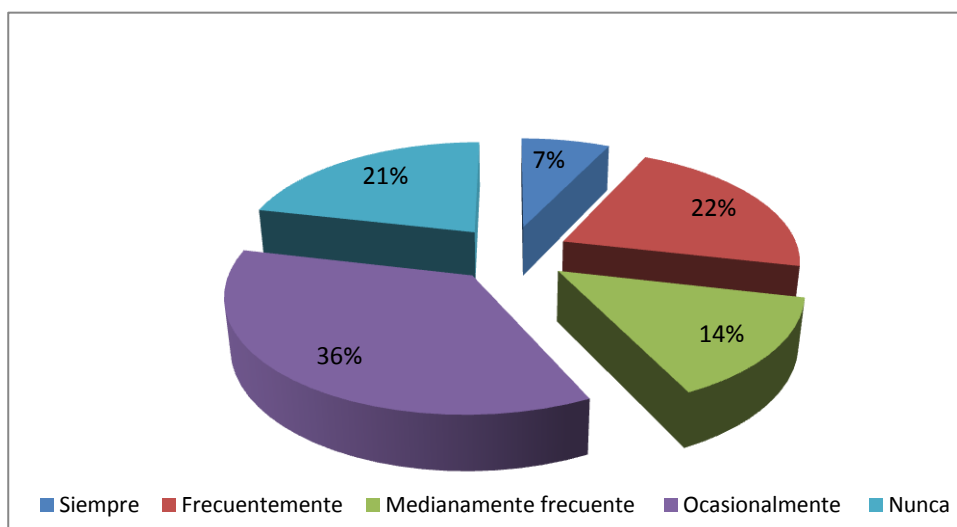
9. ¿Comunica los temas planificados para cada clase?

Cuadro N° 19
Comunicación

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
PV.1.5.02	Siempre	1	7
	Frecuentemente	3	22
	Medianamente frecuente	2	14
	Ocasionalmente	5	36
	Nunca	3	21
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 12
Comunicación



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 36 % de los encuestados ocasionalmente comunica los temas planificados para cada clase a los estudiantes; el 21 % expresa que nunca lo hacen; un 22 % manifiesta que lo realiza frecuentemente; un 14 % lo realiza medianamente frecuente y un 7 % nunca lo hace. La base de todo proceso es la comunicación, si no la hay que se puede conseguir de los estudiantes.

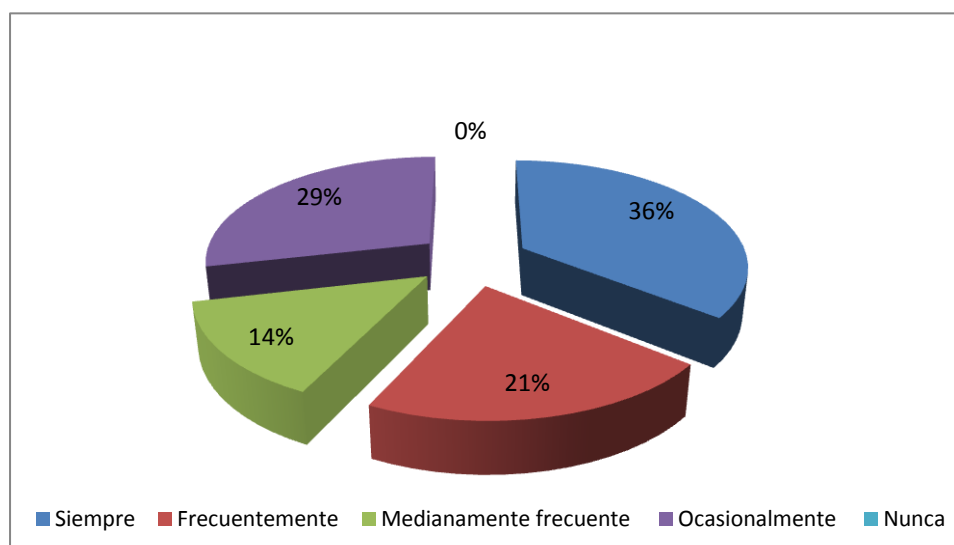
10. ¿Cumple con el 100% de lo planificado?

Cuadro N° 20
Cumple con lo planificado

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
PV.1.5.02	Siempre	5	36
	Frecuentemente	3	21
	Medianamente frecuente	2	14
	Ocasionalmente	4	29
	Nunca	0	0
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 13
Cumple con lo planificado



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 36 % expresa que siempre cumple con el 100 % de lo planificado para el año lectivo; un 21 % expresa que frecuentemente lo hace; 14 % medianamente frecuente; un 29 % expresa que lo realiza ocasionalmente. Se expresa que el cumplimiento de lo planificado conlleva a deducir que es una persona que sabe medir su tiempo y que sus actividades las realiza de una manera metódica.

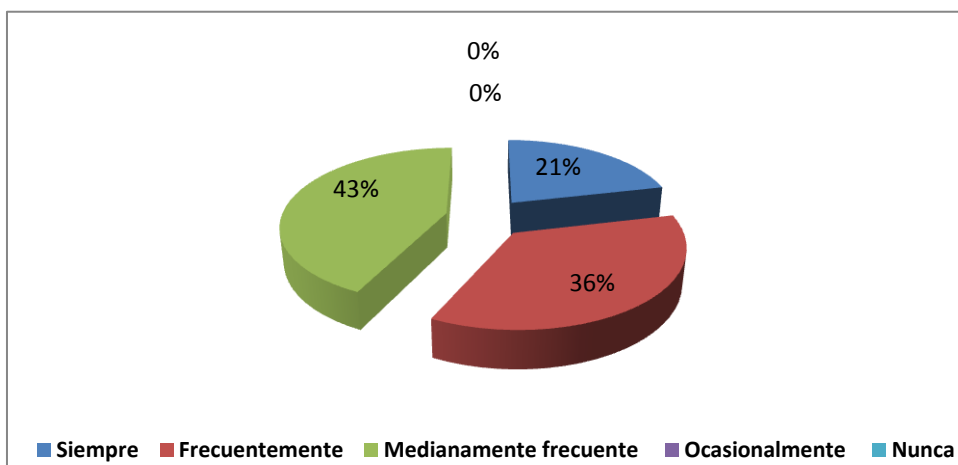
11. Trabaja con contenidos actualizados

Cuadro N° 21
Contenidos actualizados

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPF.1.2.02	Siempre	3	21
	Frecuentemente	5	36
	Medianamente frecuente	6	43
	Ocasionalmente	0	0
	Nunca	0	0
	TOTAL		14

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 14
Contenidos actualizados



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 21 % de los encuestados manifiesta que siempre trabaja con contenidos actualizados; el 36 % manifiesta que frecuentemente lo hace; y un 43 % expresa que medianamente frecuente trabaja con los contenidos actualizados en las diferentes materiales que tiene a su cargo dentro de sus labores diarias en la Universidad.

Es importante recordar al docente su responsabilidad de actualizarse constantemente en el desempeño de sus labores para no quedar rezagado en el contexto educativo.

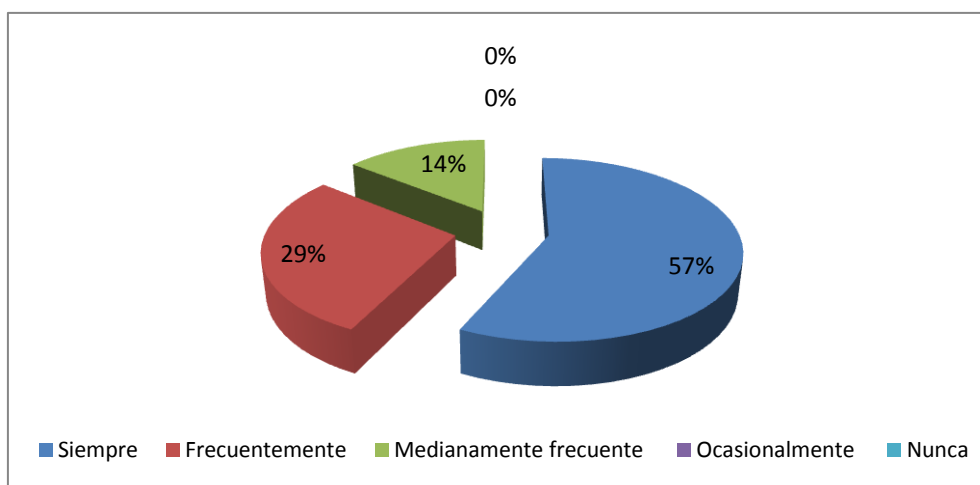
12. Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico.

Cuadro N° 22
Fundamento teórico

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPF.1.2.03	Siempre	8	57
	Frecuentemente	4	29
	Medianamente frecuente	2	14
	Ocasionalmente	0	0
	Nunca	0	0
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 15
Fundamento teórico



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 57 % de los encuestados expresó que siempre los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico; el 29 % frecuentemente lo hace; un 14 % medianamente frecuente lo hace. Es necesario que los docentes visualicen en los estudiantes un proceso educativo enmarcado en conocimientos tanto teóricos como prácticos, los cuales puedan ser analizados bajo criterios contrapuestos a lo expresado en la clase.

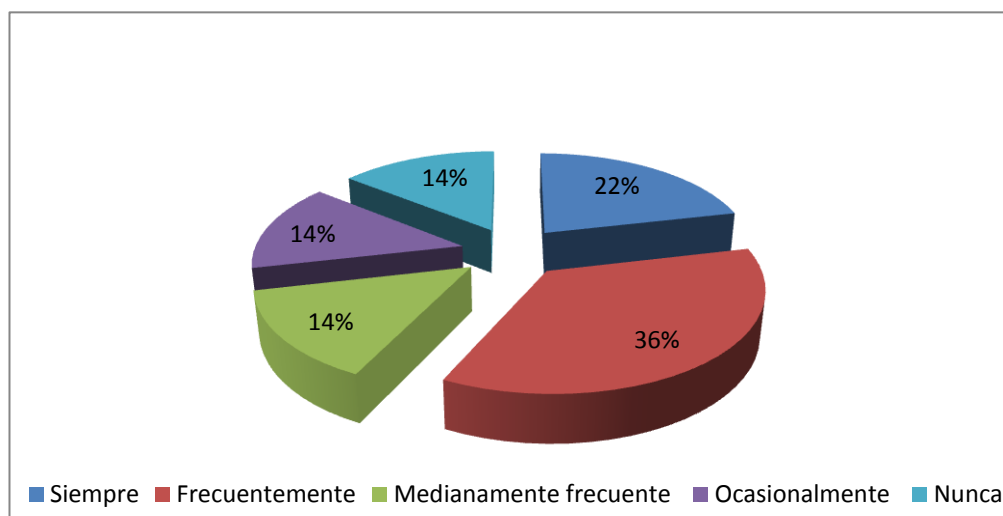
13. Demuestra en sus clases conocimientos de investigación secuencial.

Cuadro N° 23
Conocimientos de investigación

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPF.2.8.01	Siempre	3	22
	Frecuentemente	5	36
	Medianamente frecuente	2	14
	Ocasionalmente	2	14
	Nunca	2	14
	TOTAL		14

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 16
Conocimientos de investigación



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 22 % de los encuestados expreso que siempre demuestra en sus clases conocimientos de investigación secuencial para que los estudiantes puedan hilvanar las ideas de la temática que se expresa en cada una de las clases; el 36 % frecuentemente lo hace; el 14 % medianamente frecuente, otro 14 % ocasionalmente lo pone en práctica y un 14 % nunca lo hace.

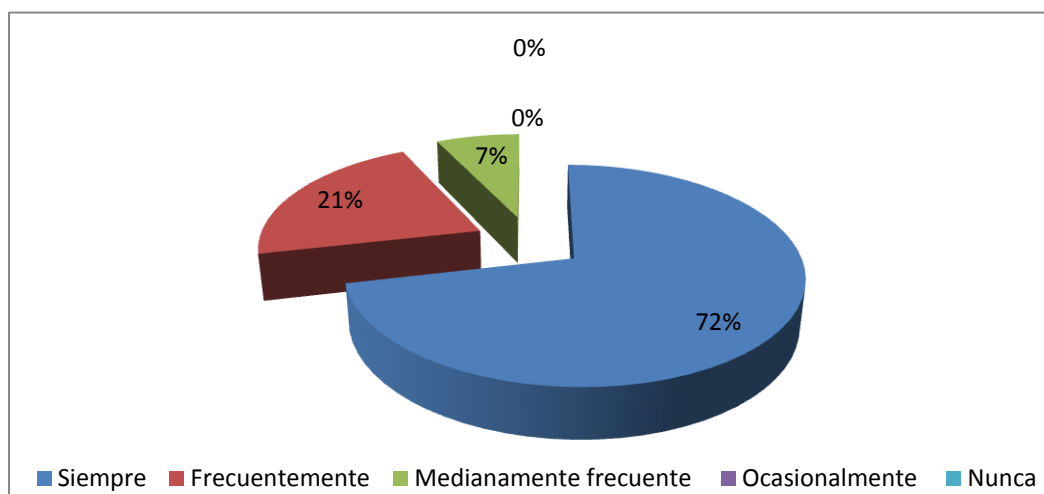
14. Tiene capacidad para comunicarse verbalmente con los estudiantes.

**Cuadro N° 24
Comunicarse verbalmente**

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.01	Siempre	10	72
	Frecuentemente	3	21
	Medianamente frecuente	1	7
	Ocasionalmente	0	0
	Nunca	0	0
	TOTAL		14

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

**Gráfico N° 17
Comunicarse verbalmente**



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 72 % de los encuestados siempre tienen la capacidad para comunicarse verbalmente con los estudiantes el 21 % lo hace frecuentemente y un 7 % lo hace medianamente frecuente. Es importante expresar que la comunicación es necesaria dentro del proceso educativo, pues a través de ella se expresan las ideas, críticas u opiniones del desarrollo de los temas que se tratan en el aula de clases.

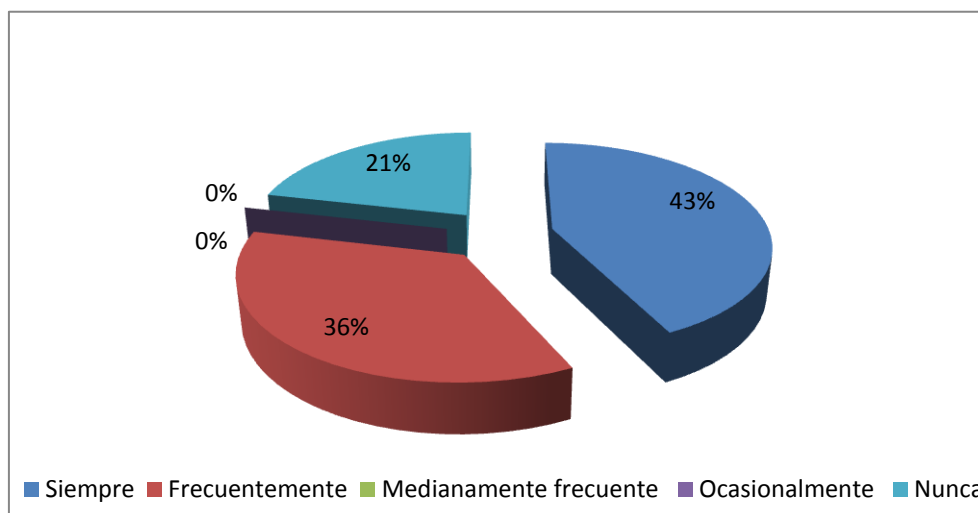
15. Los estudiantes entienden sus clases.

Cuadro N° 25
Entienden sus clases

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.03	Siempre	6	43
	Frecuentemente	5	36
	Medianamente frecuente	0	0
	Ocasionalmente	0	0
	Nunca	3	21
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 18
Entienden sus clases



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 43 % de los docentes encuestados manifestó que siempre los estudiantes entienden sus clases; un 36 % expresó que frecuentemente le entiende; y un 21 % expresó que nunca le entienden.

Aquí hay que puntualizar que quienes están al frente de una cátedra deben tener aparte de sus conocimientos en su área de especialización, los de pedagogía, pues es a través de ésta que los estudiantes pueden entender a los docentes.

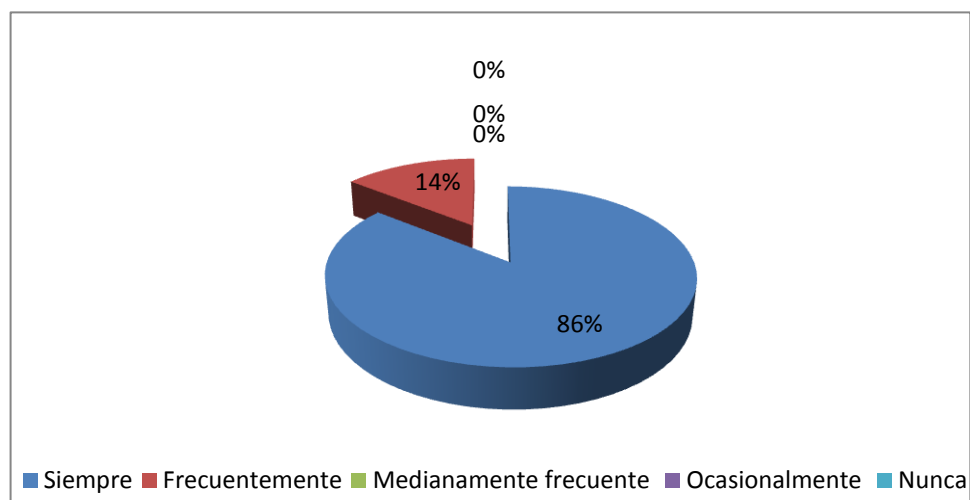
16. Evalúa el avance académico de los estudiantes.

Cuadro N° 26
Avance académico

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.04	Siempre	12	86
	Frecuentemente	2	14
	Medianamente frecuente	0	0
	Ocasionalmente	0	0
	Nunca	0	0
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 19
Avance académico



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 86 % de los encuestados expresa que siempre evalúa el avance académico de los estudiantes; un 14 % expresa que lo hace frecuentemente. Dentro de un proceso siempre es recomendable realizar evaluaciones periódicas para conocer el avance que se tiene en cuanto a este proceso, para conocer si los estudiantes han asimilado los conocimientos vertidos o si es necesario realizar modificaciones a este proceso.

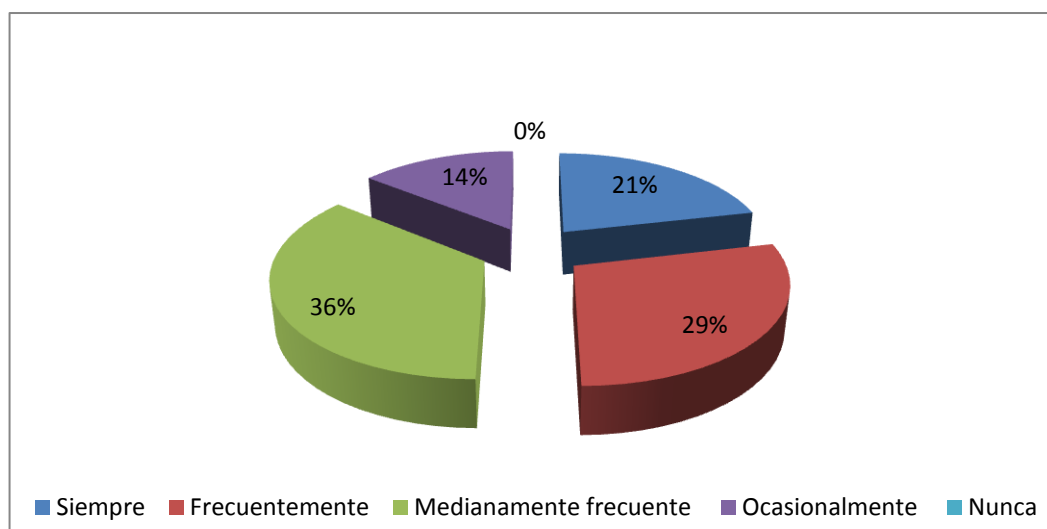
17. Informa a los estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados

Cuadro N° 27
Aprendizajes alcanzados

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.06	Siempre	3	21
	Frecuentemente	4	29
	Medianamente frecuente	5	36
	Ocasionalmente	2	14
	Nunca	0	0
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 20
Aprendizajes alcanzados



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 21 % de los encuestados expresa que siempre informa a los estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados, el 29 % frecuentemente lo hace un 36 % medianamente frecuente lo hace y un 14 % lo hace de manera ocasional.

Dentro de los procesos educativos es importante que los docentes pongan en conocimiento de los estudiantes las notas que siempre obtienen y puedan tener un criterio formado de que si en realidad es lo que ellos merecen.

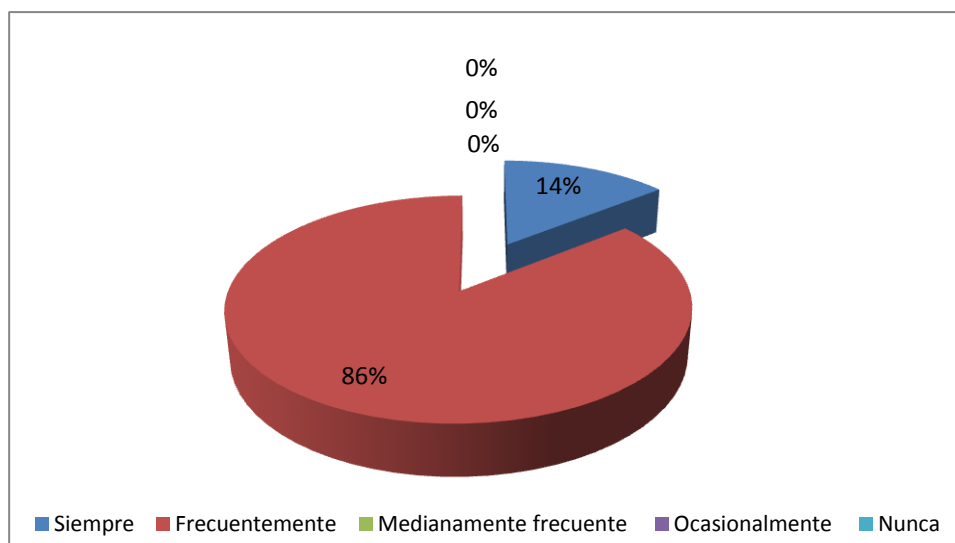
18. Planifica las prácticas de los estudiantes

Cuadro N° 28
Planifica las actividades

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.07	Siempre	2	14
	Frecuentemente	12	86
	Medianamente frecuente	0	0
	Ocasionalmente	0	0
	Nunca	0	0
	TOTAL		14

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 21
Planifica las actividades



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 14 % de los encuestados siempre planifica las prácticas de los estudiantes, mientras que el 86 % lo hace de manera frecuente. Dentro del contexto educativo, siempre se debe planificar las prácticas de los estudiantes pues ello contribuye a mejorar lo aprendido en clase y además pone de manifiesto los conocimientos de los estudiantes.

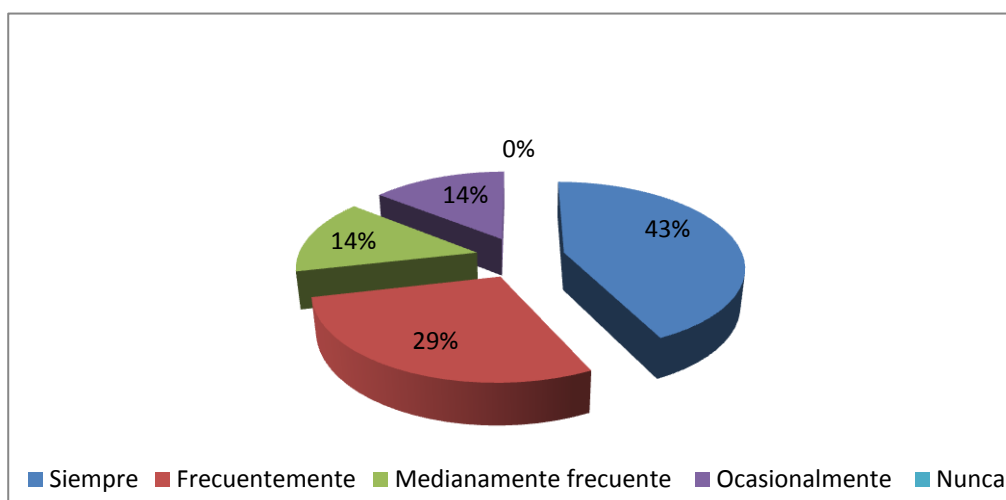
19. Motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante

Cuadro N° 29
Trabajo académico

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.08	Siempre	6	43
	Frecuentemente	4	29
	Medianamente frecuente	2	14
	Ocasionalmente	2	14
	Nunca	0	0
	TOTAL	14	100%

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 22
Trabajo académico



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Los encuestados respondieron en un 43 % que siempre motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante; el 29 % frecuentemente lo hace; un 14 % lo hace medianamente frecuente; el 14 % lo hace ocasionalmente. La motivación dentro del contexto educativo es uno de los alicientes que debe tener en cuenta el docente, pues de esta manera el estudiantes podrá asimilar de mejor manera los conocimientos que se imparten.

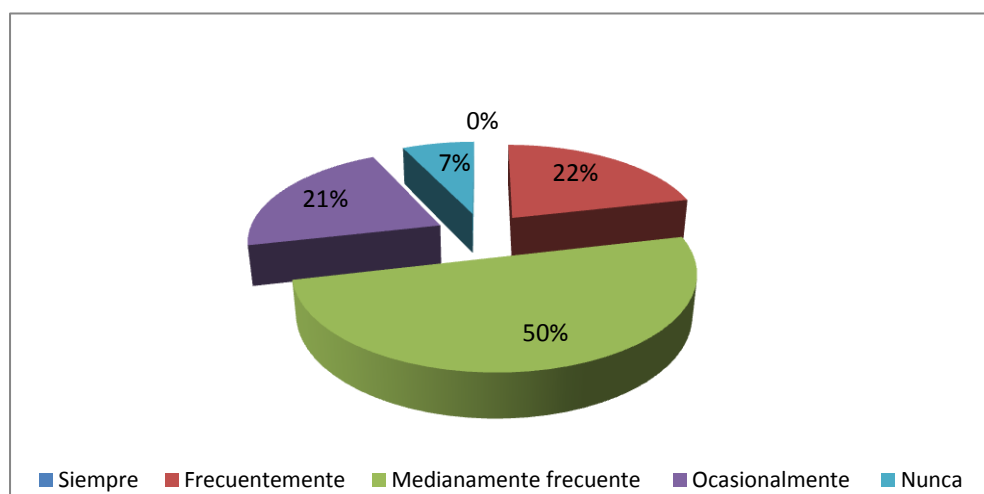
20. Utiliza técnicas computacionales y otros apoyos didácticos

Cuadro N° 30
Técnicas computacionales

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.09	Siempre	0	0
	Frecuentemente	3	22
	Medianamente frecuente	7	50
	Ocasionalmente	3	21
	Nunca	1	7
	TOTAL		14

FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 23
Técnicas computacionales



FUENTE: Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 22 % de los encuestados frecuentemente utiliza técnicas computacionales y otros apoyos didácticos; el 50 % responde que medianamente frecuente; el 21 % lo hace ocasionalmente y un 7 % nunca lo hace.

Todo proceso debe tener materiales de soporte que ayuden al desarrollo del aprendizaje, sin ellos no habría maneras de reforzar lo aprendido.

4.2.3. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

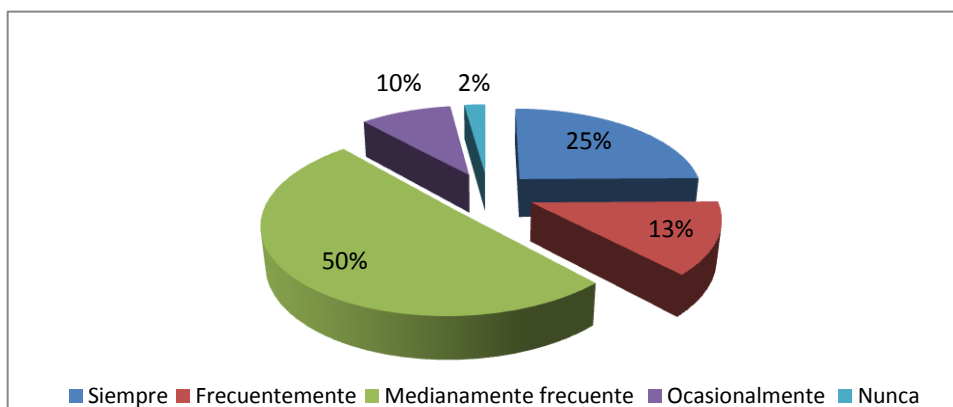
1. Demuestra responsabilidad en su trabajo.

Cuadro N° 31
Responsabilidad en el trabajo

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
PV.1.4.01	Siempre	34	25
	Frecuentemente	18	13
	Medianamente frecuente	69	50
	Ocasionalmente	13	10
	Nunca	03	2
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 24
Responsabilidad en el trabajo



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Los estudiantes encuestados respondieron que en un 25% siempre muestran responsabilidad en su trabajo, el 13% manifestó que frecuentemente que ellos sean responsables, un 50% expresó que medianamente frecuente están de acuerdo, mientras que un 10% comunicó que ocasionalmente, y un 2% dijo que nunca. La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

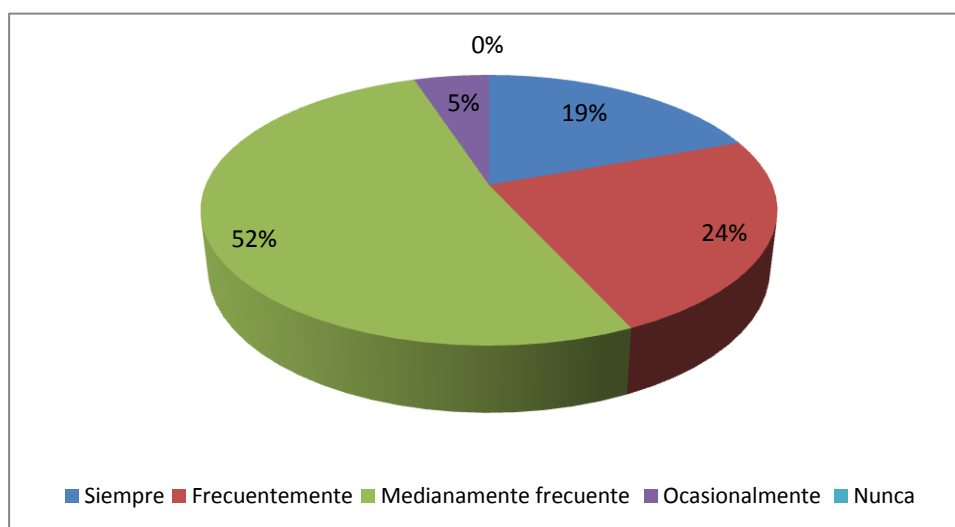
2. Asiste regularmente a clases.

Cuadro N° 32
Asistencia a clases

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
PV.1.5.01	Siempre	27	19
	Frecuentemente	33	24
	Medianamente frecuente	72	52
	Ocasionalmente	07	5
	Nunca	00	0
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 25
Asistencia a clases



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Al preguntárseles a los estudiantes si asistían con regularidad a clases y estos fueron sus respuestas: el 19% dijo que siempre van a clases, un 24% manifestó que frecuentemente asisten a la institución, mientras que el 52% comentó que medianamente frecuente tienen la asistencia a clases, y un 2% respondió que si por ellos estuviera nunca asistirían a clases.

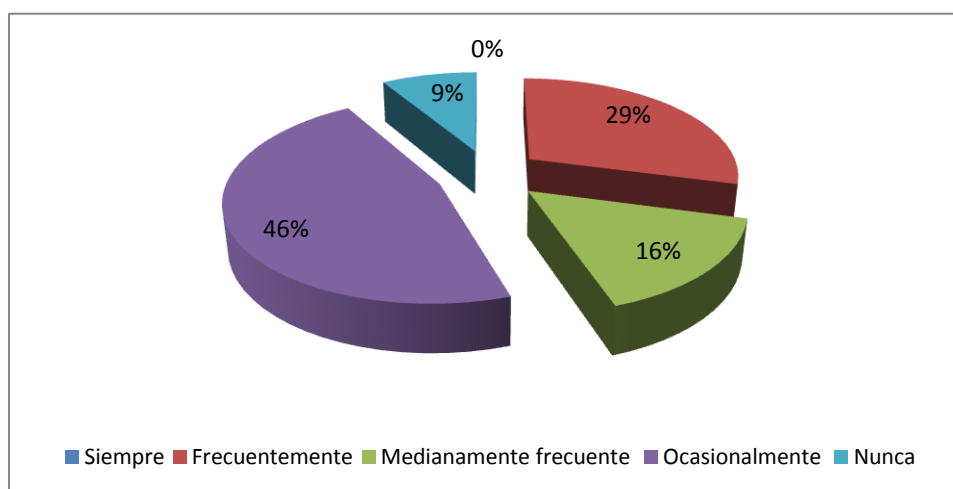
3. Es puntual a la hora de ingreso y salida de clase.

Cuadro N° 33
Puntualidad

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
PV.1.5.01	Siempre	0	0
	Frecuentemente	37	29
	Medianamente frecuente	20	16
	Ocasionalmente	59	46
	Nunca	11	9
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 26
Puntualidad



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

En este gráfico nos podemos observar que el 29% de los estudiantes encuestados respondieron que siempre son puntuales, un 16% expresó que con frecuencia asisten con puntualidad, el 46% manifestó que medianamente frecuente asisten con puntualidad a la hora de entrada y salida de clases, mientras que un 9% nos dio a conocer que son impuntuales. La puntualidad es la obligación para terminar una tarea requerida o satisfacer una obligación antes o en un plazo anteriormente señalado.

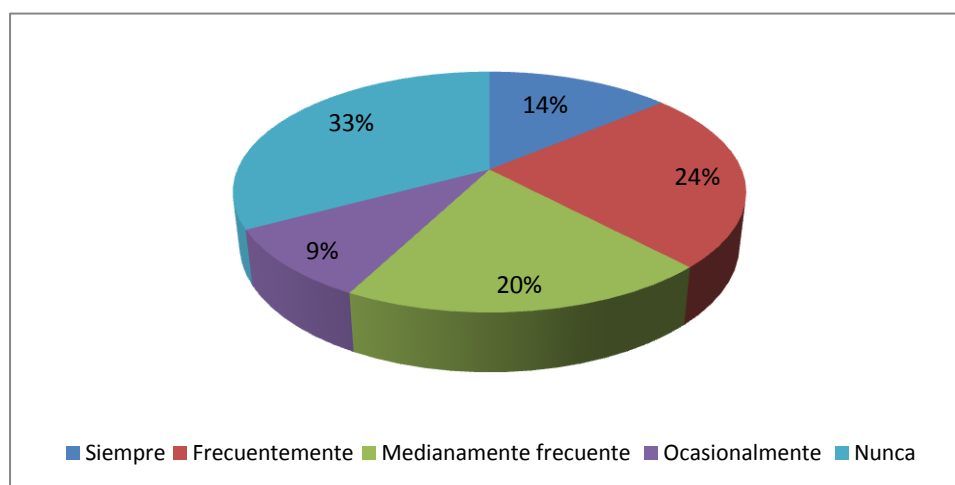
4. Cumple con responsabilidad los horarios de trabajo establecidos institucionalmente.

Cuadro N° 34
Horarios de trabajo

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
PV.1.5.01	Siempre	19	14
	Frecuentemente	33	24
	Medianamente frecuente	27	20
	Ocasionalmente	13	9
	Nunca	45	33
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 27
Horarios de trabajo



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

A los estudiantes se les preguntó si cumple con responsabilidad los horarios de trabajo establecidos institucionalmente, donde se pudo obtener los siguientes porcentajes: Un 14% expresó que siempre cumplen con lo establecido, el 24% dijo que frecuentemente cumplen con sus responsabilidades, un 20% respondió que medianamente frecuente cumple con su horario, el 9% de los encuestados respondieron que ocasionalmente cumple con este dicho horario, mientras que un 33% dijo que nunca cumplen con responsabilidad los horarios de trabajo establecidos institucionalmente.

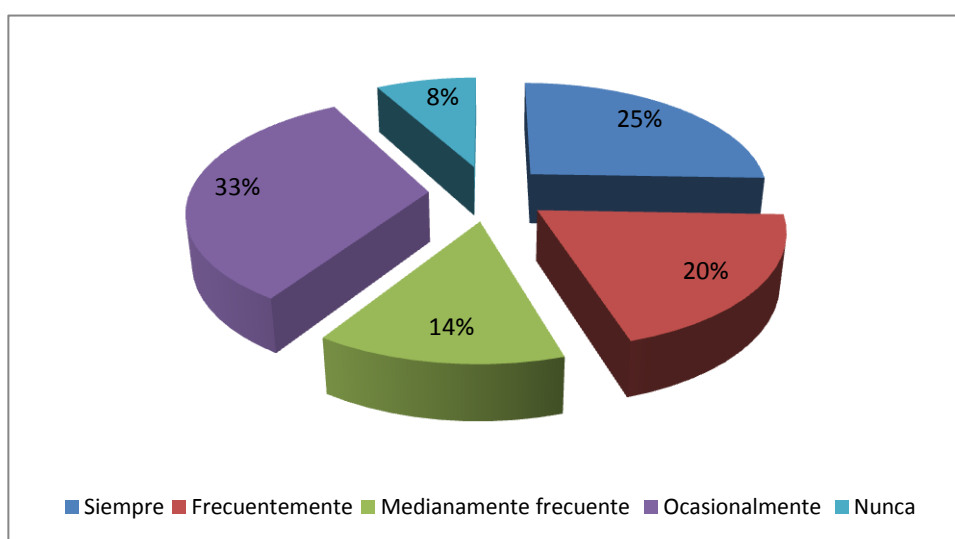
5. Los contenidos tratados satisfacen las expectativas estudiantiles.

Cuadro N° 35
Expectativas estudiantiles

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPF.1.2.02	Siempre	35	25
	Frecuentemente	27	20
	Medianamente frecuente	19	14
	Ocasionalmente	45	33
	Nunca	11	8
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 28
Expectativas estudiantiles



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Al realizar la encuesta si los contenidos tratados satisfacen las expectativas estudiantiles, donde se pudo obtener los siguientes porcentajes: un 25% dijo que siempre, el 20% respondió que frecuentemente, el 14% expresó que medianamente frecuente, un 33% manifestó que ocasionalmente, mientras que un 8% dijo que nunca.

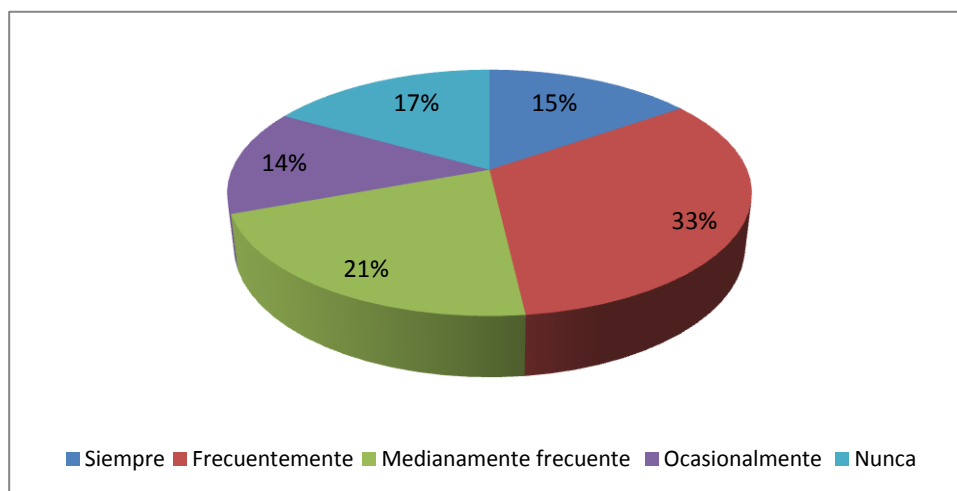
6. Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico.

Cuadro N° 36
Fundamento teórico

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPF.1.2.03	Siempre	21	15
	Frecuentemente	45	33
	Medianamente frecuente	29	21
	Ocasionalmente	19	14
	Nunca	23	17
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 29
Fundamento teórico



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

En la encuesta realizada a los estudiantes se pudo obtener los siguientes porcentajes: un 15% manifestó que siempre desarrollan un fundamento teórico, el 33% expresó que frecuentemente, un 21% respondió que medianamente frecuente usan estos fundamentos, un 14% dijo que ocasionalmente, mientras que un 17% comentó que nunca desarrollan y tienen un fundamento teórico y práctico

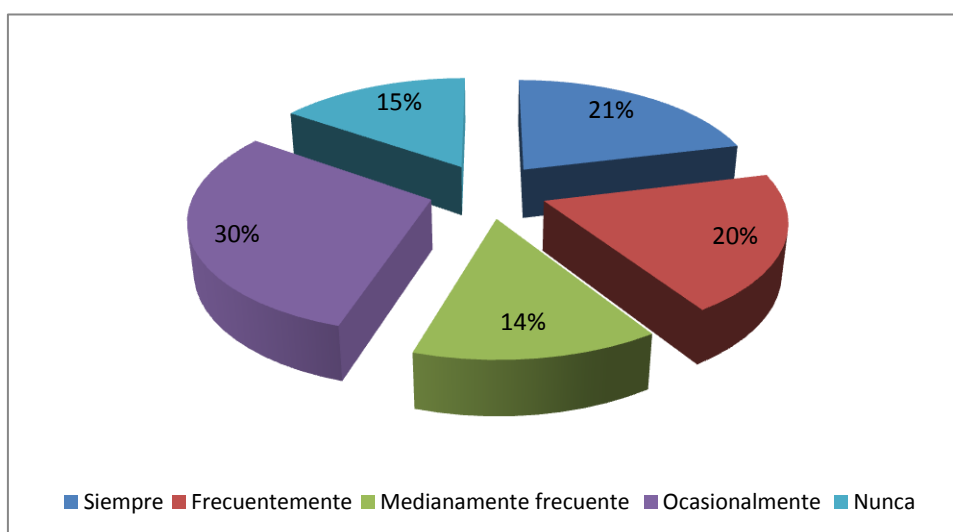
7. Tiene capacidad para comunicarse verbalmente con sus compañeros estudiantes.

**Cuadro N° 37
Comunicación Verbal**

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.01	Siempre	29	21
	Frecuentemente	27	20
	Medianamente frecuente	19	14
	Ocasionalmente	41	30
	Nunca	21	15
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

**Gráfico N° 30
Comunicación Verbal**



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 21% de los estudiantes encuestados manifestó que siempre han tenido la capacidad, un 20% expresó que frecuentemente son capaces de expresarse, el 14% dijo que medianamente frecuente, un 30% comentó que ocasionalmente tienen la capacidad para comunicarse verbalmente con sus compañeros estudiantes, mientras que un 15% respondió que nunca han tenido la capacidad para comunicarse verbalmente.

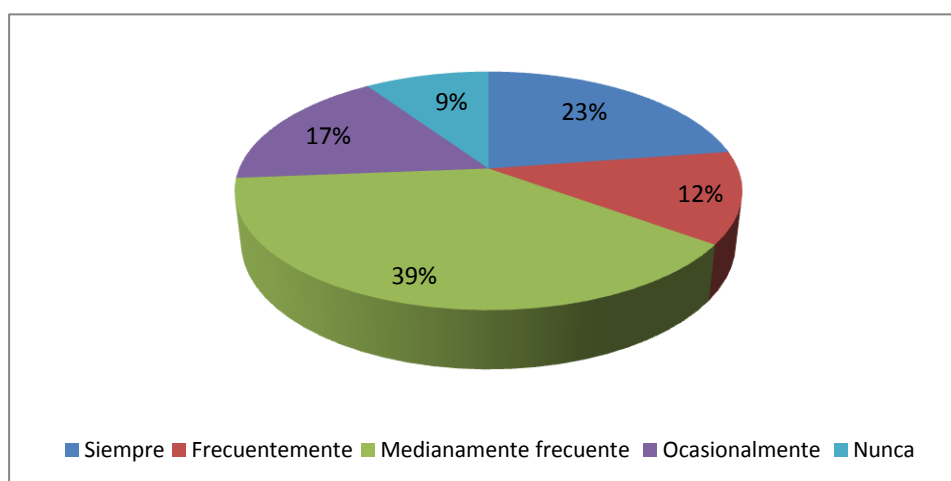
8. Los docentes le revisa los avances de los trabajos enviados a casa

Cuadro N° 38
Trabajos enviados

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.05	Siempre	31	23
	Frecuentemente	17	12
	Medianamente frecuente	53	39
	Ocasionalmente	23	17
	Nunca	13	9
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 31
Trabajos enviados



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Al realizar la encuesta se pudo obtener los siguientes porcentajes: el 23% expresó que siempre los docentes revisan sus avances, un 12% manifestó que frecuentemente toman en cuenta esto, el 39% comentó que medianamente frecuente que los docentes le revisa los avances de los trabajos enviados a casa, un 17% dijo que ocasionalmente, mientras que un 9% respondió que nunca.

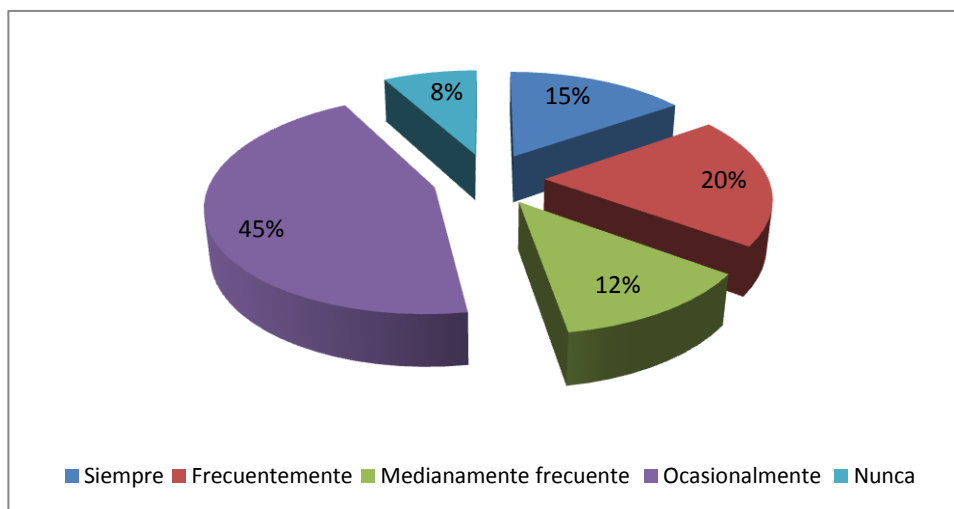
9. Los docentes planifican las prácticas de los estudiantes.

Cuadro N° 39
Planificación

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.07	Siempre	21	15
	Frecuentemente	27	20
	Medianamente frecuente	17	12
	Ocasionalmente	61	45
	Nunca	11	8
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 32
Planificación



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Se realizó la encuesta a los estudiantes donde se logró estos porcentajes: un 15% expresó que siempre planifican los maestros, el 20% dijo que frecuentemente lo hacen, un 12% nos informó que medianamente frecuente realizan dichas planificaciones, un 45% de los encuestados respondió que los docentes planifican las prácticas de los estudiantes porque para ellos la planificación es el proceso metódico diseñado para obtener un objetivo determinado, mientras que un 8% dijo que nunca planifican los docentes.

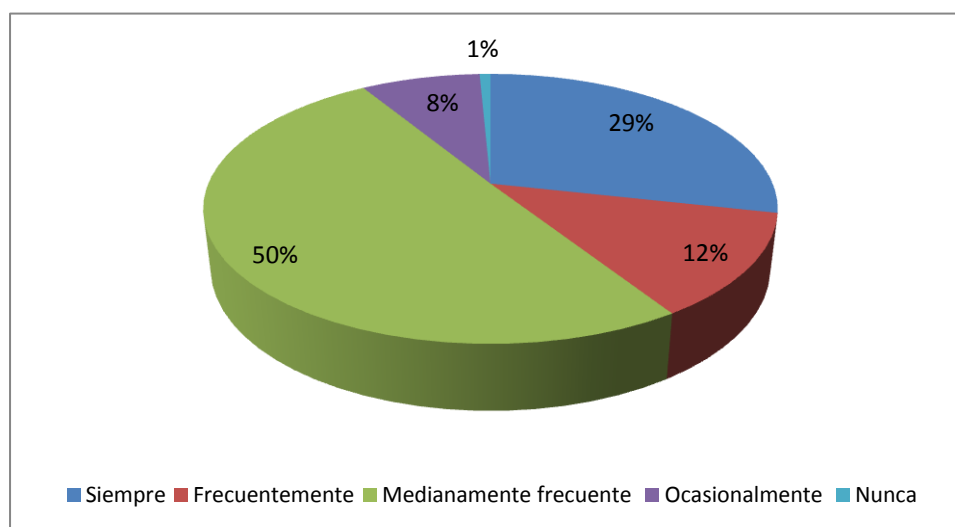
10. Se siente motivado y hace su trabajo académico dinámico e interesante.

Cuadro N° 40
Trabajo académico

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.08	Siempre	39	29
	Frecuentemente	17	12
	Medianamente frecuente	69	50
	Ocasionalmente	11	8
	Nunca	1	1
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 33
Trabajo académico



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Los estudiantes dijeron que un 29% siempre están motivados y hacen un buen trabajo, un 12% expresó que frecuentemente ocurre esto, el 50% de los encuestados respondieron que se siente motivado y hace su trabajo académico dinámico e interesante trabajo, un 8% dijo que es ocasionalmente que se les motivan y hacen un buen trabajo, mientras que un 1% nunca lo hacen.

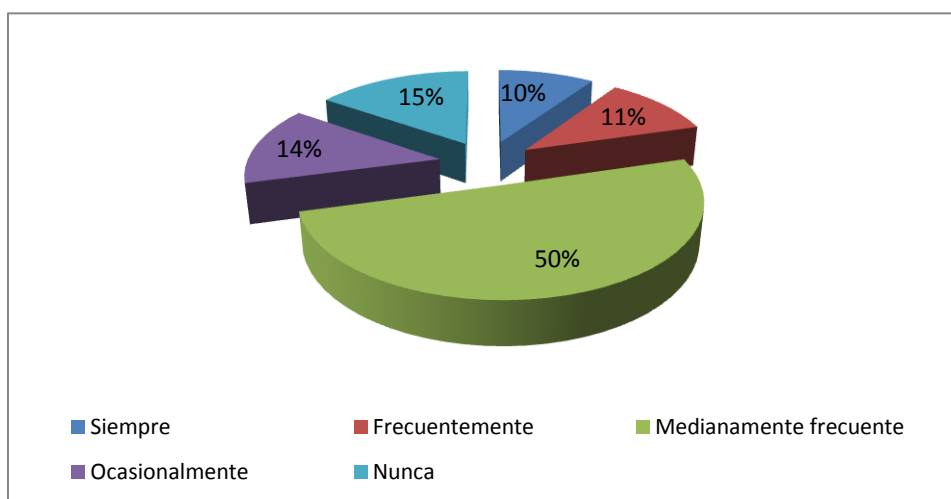
11. Utiliza técnicas computacionales y otros apoyos didácticos.

Cuadro N° 41
Técnicas computacionales

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.09	Siempre	13	10
	Frecuentemente	15	11
	Medianamente frecuente	69	50
	Ocasionalmente	19	14
	Nunca	21	15
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 34
Técnicas computacionales



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Se les pregunto a los estudiantes si se utilizan técnicas computacionales y otros apoyos didácticos, donde se pueden obtener los siguientes resultados: un 10% dijo que siempre, el 11% respondió que frecuentemente, un 50% expresó que medianamente frecuente porque la técnica es un conjunto de saberes prácticos o procedimientos para obtener el resultado deseado mientras que un 14% manifestó que ocasionalmente tienen técnicas, y un 15% comentó que nunca utilizan técnicas computacionales.

12. Se utiliza metodologías adecuadas en base al avance tecnológico en el desarrollo de la clase.

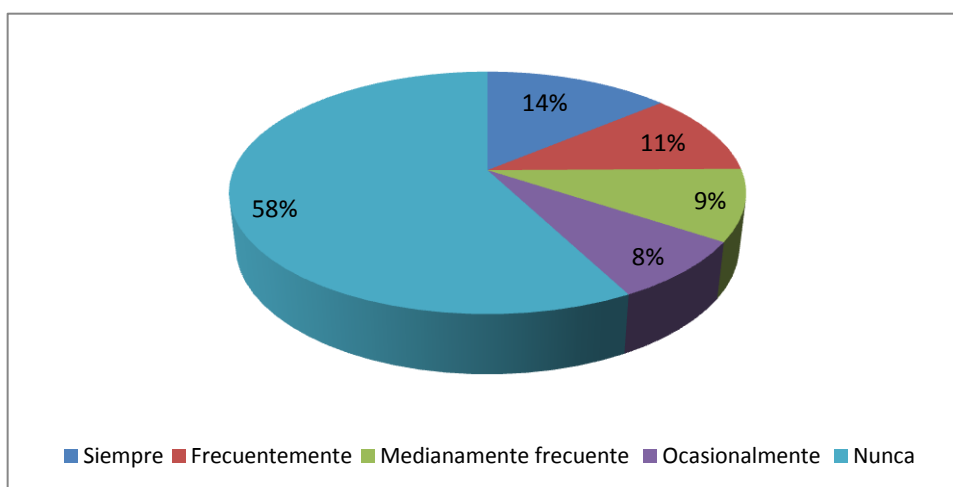
Cuadro N° 42

Metodología adecuada

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.09	Siempre	19	14
	Frecuentemente	15	11
	Medianamente frecuente	13	9
	Ocasionalmente	11	8
	Nunca	79	58
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 35
Metodología adecuada



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

En la encuesta realizada a los estudiantes: un 14% nos dijo que siempre utilizan las metodologías, el 11% expresó frecuentemente están de acuerdo con usar metodologías, un 9% comentó que medianamente frecuente se utilizan metodologías, el 8% respondió que es en forma ocasional que utilizan metodologías, mientras que un 58% dice que nunca utilizan metodologías adecuadas en base al avance tecnológico en el desarrollo de la clase.

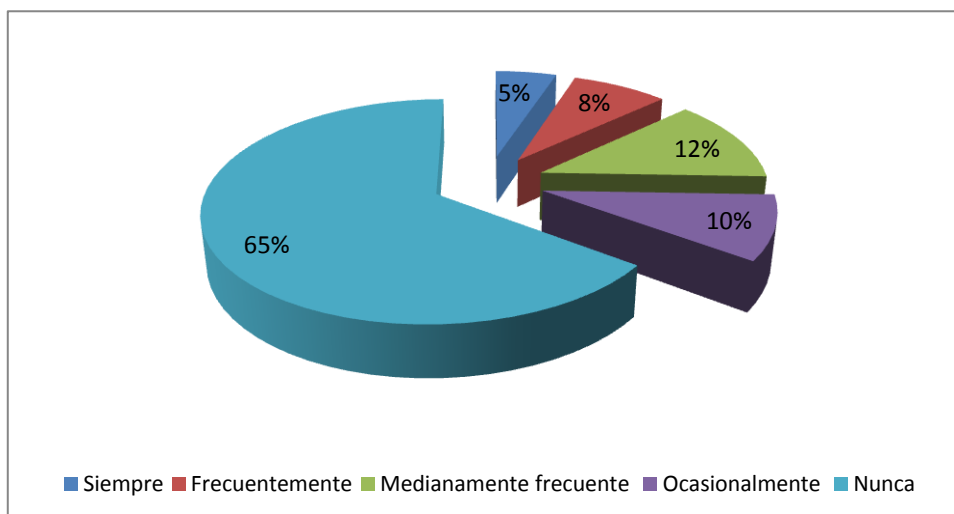
13. En el aula de clases se desarrolla un trabajo académico claro, explicativo que permite la interiorización de aprendizajes.

**Cuadro N° 43
Trabajo académico**

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.11	Siempre	7	5
	Frecuentemente	11	8
	Medianamente frecuente	17	12
	Ocasionalmente	13	10
	Nunca	89	65
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

**Gráfico N° 36
Trabajo académico**



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

En esta encuesta observamos que el 5% de los estudiantes respondieron que siempre desarrollan un trabajo, un 8% expresó que frecuentemente lo hace, un 12% respondió que medianamente frecuente lo hacen, un 10% dijo que ocasionalmente, mientras que un 65% de los encuestados de clases se desarrolla un trabajo académico claro, explicativo que permite la interiorización de aprendizajes.

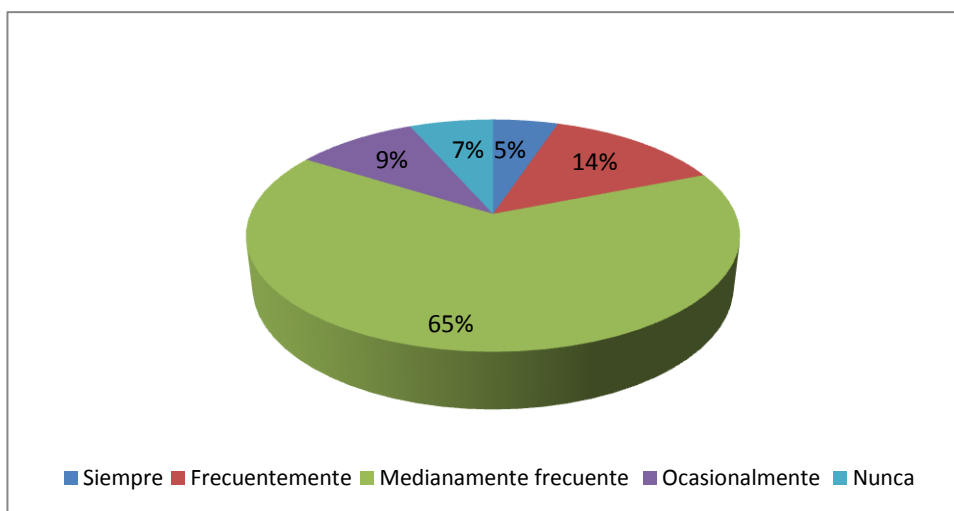
14. El Docente resuelve amablemente las dudas y problemas planteados por el estudiante.

Cuadro N° 44
Problemas planteados

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.11	Siempre	7	5
	Frecuentemente	19	14
	Medianamente frecuente	89	65
	Ocasionalmente	13	9
	Nunca	9	7
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 37
Problemas planteados



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Los estudiantes dijeron que un 5% siempre resuelven sus problemas, un 12% expresó que frecuentemente ocurre esto, el 65% de los encuestados respondieron que los Docente resuelve amablemente las dudas y problemas planteados por el estudiante, un 9% dijo que es ocasionalmente, mientras que un 7% nunca lo hacen.

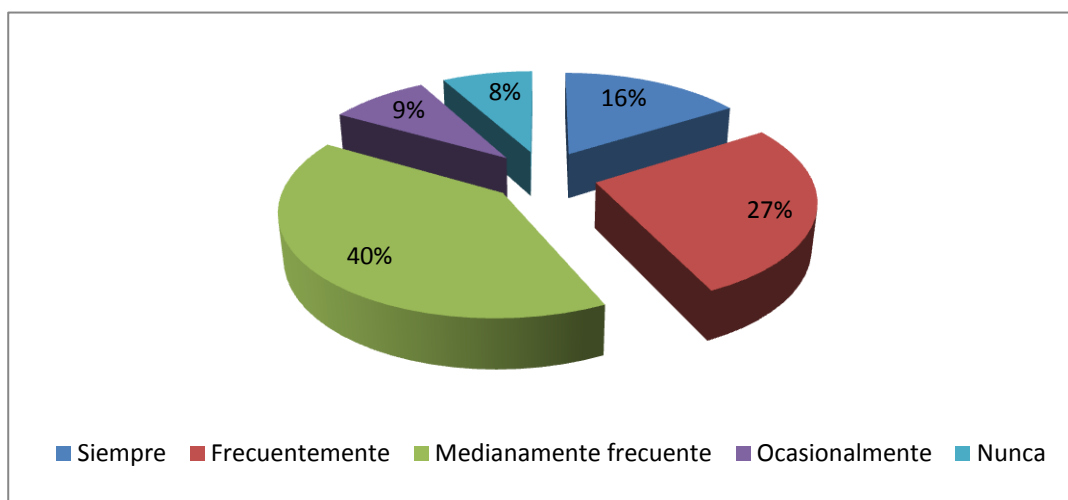
15. Se logra aprendizajes significativos en los estudiantes

Cuadro N° 45
Aprendizajes significativos

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.11	Siempre	22	16
	Frecuentemente	37	27
	Medianamente frecuente	55	40
	Ocasionalmente	12	9
	Nunca	11	8
	TOTAL		137

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 38
Aprendizajes significativos



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

De los estudiantes encuestados un 16% siempre logra aprendizajes significativos en los estudiantes, un 27% frecuentemente, un 40% medianamente frecuente, un 9% ocasionalmente y un 8% nunca logra este tipo de aprendizajes.

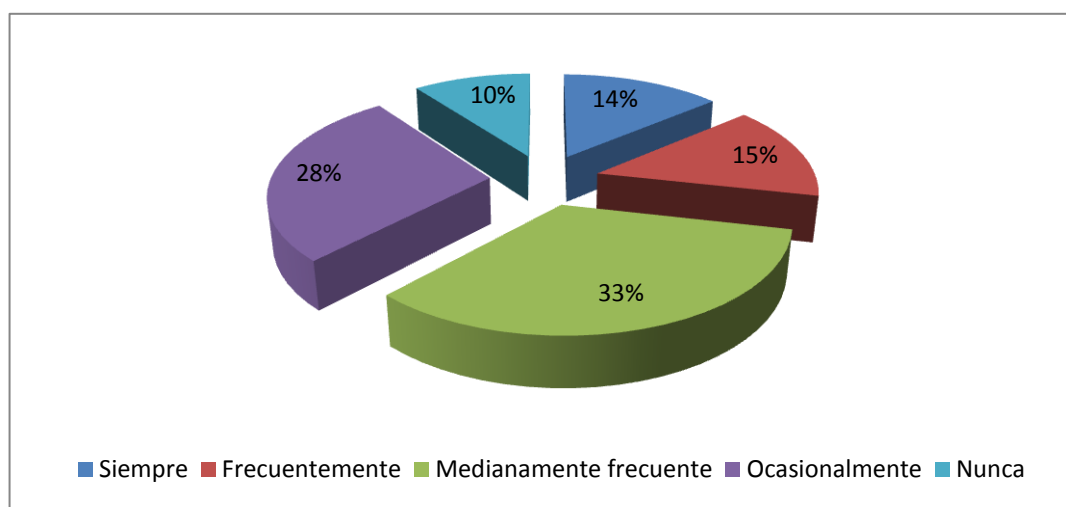
16. El docente desarrolla los pasos didácticos que permita un aprendizaje significativo

Cuadro N° 46
Desarrolla pasos didácticos

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.12	Siempre	19	14
	Frecuentemente	20	15
	Medianamente frecuente	46	33
	Ocasionalmente	38	28
	Nunca	14	10
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 39
Desarrolla pasos didácticos



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Según la pregunta planteada un 14% de los estudiantes encuestados dijo que siempre el docente desarrolla los pasos didácticos que permiten un aprendizaje significativo, un 15% frecuentemente, un 33% medianamente frecuente, un 28% ocasionalmente y un 10% nunca.

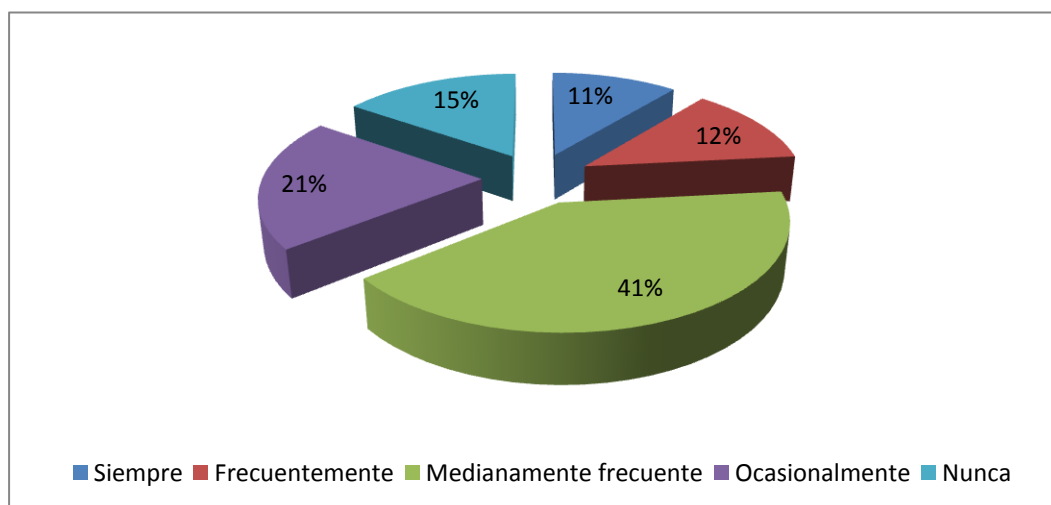
17. Genera espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa de la asignatura.

Cuadro N° 47
Espacios de aprendizaje

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.3.13	Siempre	15	11
	Frecuentemente	17	12
	Medianamente frecuente	56	41
	Ocasionalmente	28	21
	Nunca	21	15
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 40
Espacios de aprendizaje



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

El 11% de los estudiantes encuestados dijo que siempre se genera espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa de la asignatura, un 12% frecuentemente, un 41% medianamente frecuente, un 21% ocasionalmente y finalmente un 15% nunca.

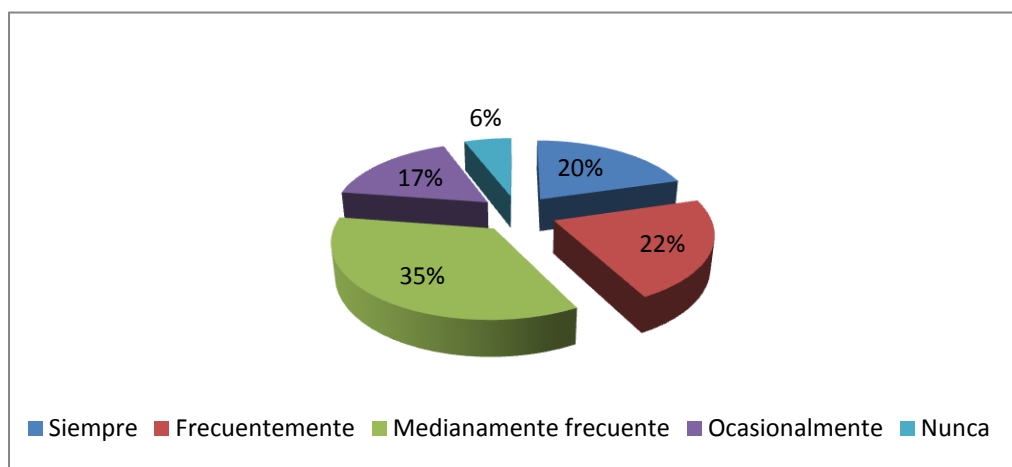
18. Participa de forma activa y responsable en las programaciones extracurriculares planificadas por las instancias correspondientes.

Cuadro N° 48
Programaciones extracurriculares

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.5.03	Siempre	28	20
	Frecuentemente	30	22
	Medianamente frecuente	48	35
	Ocasionalmente	23	17
	Nunca	8	6
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 41



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

De acuerdo a la interrogante planteada a los estudiantes estos fueron los resultados: un 20% dijo que siempre se participa de forma activa y responsable en las programaciones extracurriculares planificadas por las instancias correspondientes, un 22% frecuentemente, un 35% medianamente frecuente, un 17% ocasionalmente y por último un 6% nunca.

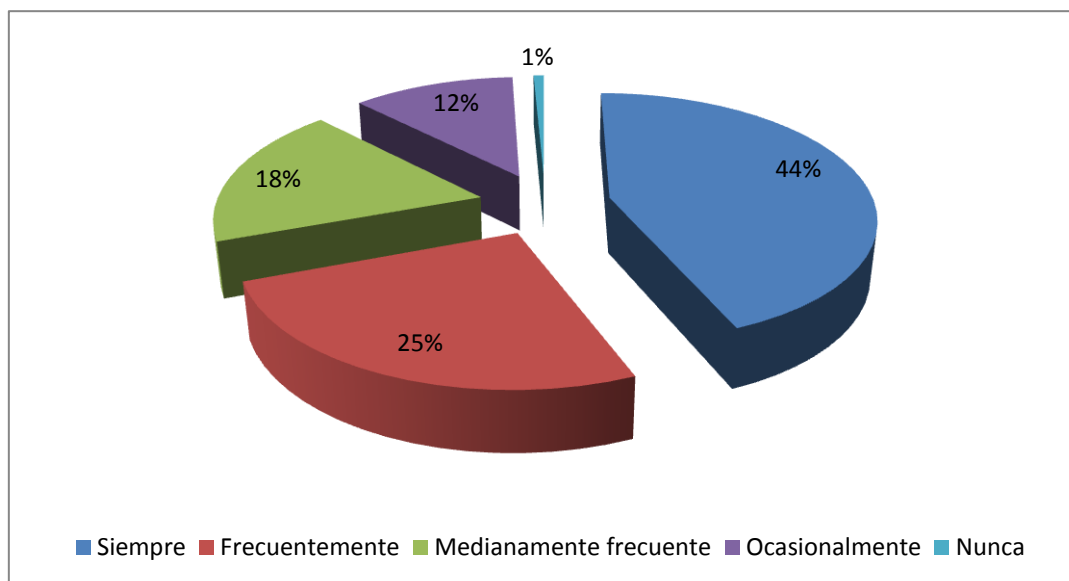
19. Se mantiene una relación cordial y de respeto entre estudiantes y docentes.

Cuadro N° 49
Relación cordial y de respeto entre estudiantes y docentes

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.1.7.02	Siempre	60	44
	Frecuentemente	35	25
	Medianamente frecuente	25	18
	Ocasionalmente	16	12
	Nunca	1	1
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
 ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 42
Relación cordial y de respeto entre estudiantes y docentes



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
 ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Según los estudiantes encuestados el 44% siempre mantiene una relación cordial y de respeto entre estudiantes y docentes, un 25% frecuentemente, un 18% medianamente frecuente, un 12% ocasionalmente, y tan sólo un 1% nunca.

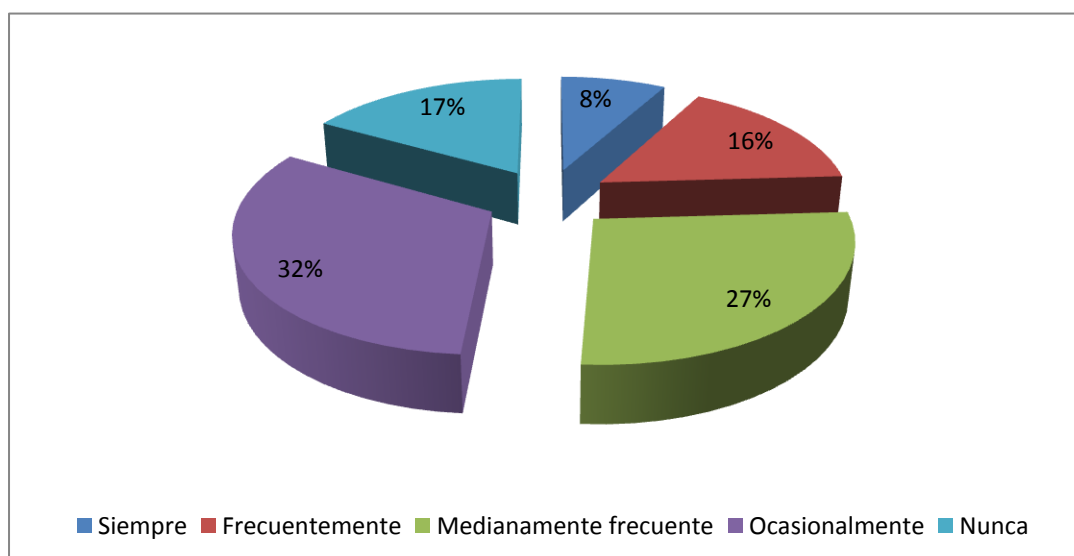
20. Gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica.

Cuadro N° 50
Escenarios para los estudiantes

ÍTEMS	ALTERNATIVAS	F.	%
CPG.3.9.03	Siempre	11	8
	Frecuentemente	22	16
	Medianamente frecuente	37	27
	Ocasionalmente	44	32
	Nunca	23	17
	TOTAL	137	100%

FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Gráfico N° 43
Escenarios para los estudiantes



FUENTE: Encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Estatal Península de Santa Elena
ELABORADO POR: Lcda. Sandra Cedeño Chilán

Según los estudiantes encuestados el 8% dijo que siempre se gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica, el 16% frecuentemente, un 27% medianamente frecuente, un 32% ocasionalmente, un 17% nunca.

PREGUNTAS A CONTESTAR

- ¿La no evaluación de los docentes incide en los procesos de enseñanza aprendizaje?

La evaluación constituye uno de los elementos más interesantes del modelo didáctico, puesto que incide sobre todos los demás. La evaluación afecta a los objetivos, contenidos, medios, relaciones de comunicación y organización, de allí que es muy necesario e importante que los docentes estén en un proceso de capacitación continua para conocer los cambios que se generan en el proceso educativo y de esta manera poder responder satisfactoriamente al proceso evaluativo.

- ¿La inadecuada evaluación de los docentes ocasiona una práctica profesional deficiente?

Es razonable pensar que los profesores puedan tener ciertas reticencias a ser evaluados, por las posibles consecuencias que les pudieran traer sus resultados. De allí su negativa desde el inicio de la implementación de este programa que permite las evaluaciones periódicas a todos los docentes.

Es necesario aclarar que si no se realiza adecuadamente las evaluaciones, o si de por medio existen situaciones fraudulentas, el desempeño profesional de estos tendrá falencias que incidirán negativamente en el desarrollo de sus actividades.

- ¿La baja calidad educativa ocasiona disminución en la demanda estudiantil de la Carrera de Educación básica?

El desarrollo profesional del profesor necesita apoyarse en los resultados de la evaluación de su acción educativa, tanto a nivel específico como genérico; así, deberá conocerse su capacidad para dominar y aplicar las habilidades, técnicas para la práctica; habrá de

saberse hasta qué punto es capaz de incrementar la claridad, el significado y la coherencia a través de la práctica reflexiva; será necesario averiguar si está capacitado para ejercer la docencia, pues esto ocasiona baja calidad educativa, lo que incidirá en la disminución del número de estudiantes que accedan a tal o cual entidad educativa donde estos malos docentes ejerzan su profesión.

- ¿La excelencia académica, se mide a través del desempeño docente? El éxito organizacional es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy demanda mucho más que Competencia Técnica. Demanda un sofisticado tipo de destreza social: eficacia y eficiencia, que capacite a profesionales para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

- ¿Deben las autoridades educativas asumir su responsabilidad y dar todas las facilidades para que el docente pueda cumplir a cabalidad el desarrollo de su trabajo?

La institución, mediante las autoridades educativas debe desarrollar un plan de trabajo y capacitación. En base a este proyecto se determina y establece la formación del personal académico y su desarrollo en correspondencia con su propia capacidad y con las necesidades de la institución y su propia planificación. Se completa el modelo con un programa de evaluación y seguimiento del individuo que permite realizar ajustes y correcciones en su desempeño y un plan de incentivos.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

DE LA DECANA DE LA CARRERA

- Se reconoce los logros e iniciativas de aquellos estudiantes emprendedores y que sobresalen dentro y fuera de la Universidad.
- Se orienta de manera sutil, para que no sienta que se le está llamando la atención y pueda responder por sus actos de una manera responsable.
- No se actúa con equidad y transparencia.
- Se cumple a medias la responsabilidad de cumplir los calendarios de trabajo establecidos institucionalmente
- No domina los contenidos de su competencia profesional
- No demuestra tener experiencia en el campo de la investigación
- No maneja una comunicación efectiva con sus estudiantes
- Si acepta criterios sobre las normativas y responsabilidades asignadas a los estudiantes?
- No motiva con estrategias metodológicas el cumplimiento de tareas académicas asignadas a los docentes

- Los docentes no desarrollan los pasos didácticos que permita un aprendizaje significativo de parte de sus estudiantes

DE LOS DOCENTES:

Es necesario puntualizar que a los estudiantes no se los puede encasillar en un posicionamiento, es más a todos se les debe de brindar las mismas oportunidades para que ellos puedan lograr las metas que se han propuesto.

Hay que tener presente que los deberes y derechos de los estudiantes consagrados en la Constitución de la República 2008, deben de ser respetados, y nadie podrá pasar por alto estos principios, con el agravante de ser sancionados

Es importante recalcar que todos los seres humanos debemos de respetar para que se nos respete, este es un valor humano y un principio social que debe ser aplicado en todos los estratos sociales; el irrespeto trae consigo sanciones y prohibiciones,

Es necesario que los docentes mantengan presente que un ambiente favorable favorece el desarrollo de las actividades académicas dentro del aula de clases

Vale recordar que la confianza y una actitud amigable hacen que las relaciones estudiante – Docente se desenvuelvan de manera cordial lo que motiva a mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.

Hay que tener presente que como docente siempre se tienen en cuenta nuestras acciones, y de nuestro accionar depende nuestra continuidad en

el desempeño de nuestras labores, por lo tanto es recomendable que siempre se actúe con equidad y justicia

Esto deja entrever la clase de Docente que tiene la Facultad de Educación Básica de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y qué tipo de acciones realiza en el desempeño de sus labores diarias

El docente debe de enseñar con el ejemplo; nunca puede pedir a sus estudiantes puntualidad cuando él es uno de los que siempre llegan atrasados al aula de clases

La base de todo proceso es la comunicación, si no la hay que se puede conseguir de los estudiantes,

Se expresa que el cumplimiento de lo planificado conlleva a deducir que es una persona que sabe medir su tiempo y que sus actividades las realiza de una manera metódica

Es importante recordar al docente su responsabilidad de actualizarse constantemente en el desempeño de sus labores para no quedar rezagado en el contexto educativo.

Es necesario que los docentes visualicen en sus estudiantes un proceso educativo enmarcado en conocimientos tanto teóricos como prácticos, los cuales puedan ser analizados bajo criterios contrapuestos a lo expresado en la clase.

El 22 % de los encuestados expreso que siempre demuestra en sus clases conocimientos de investigación secuencial para que los estudiantes puedan ir hilvanando las ideas de la temática que se expresa en cada una de las clases; el 36 % frecuentemente lo hace; el 14 %

medianamente frecuente, otro 14 % ocasionalmente lo pone en práctica y un 14 % nunca lo hace

Es importante expresar que la comunicación es necesaria dentro del proceso educativo, pues a través de ella se expresan las ideas, críticas u opiniones del desarrollo de los temas que se tratan en el aula de clases.

Aquí hay que puntualizar que quienes están al frente de una cátedra deben tener a parte de sus conocimientos en su área de especialización pedagogía, pues es a través de esta que los estudiantes pueden entender a los docentes

Dentro de un proceso siempre es recomendable realizar evaluaciones periódicas para conocer el avance que se tiene en cuanto a este proceso, para conocer si los estudiantes han asimilado los conocimientos vertidos o si es necesario realizar modificaciones a este proceso.

Dentro de los procesos educativos es importante que los docentes pongan en conocimiento de sus estudiantes las notas que siempre sacan y puedan tener un criterio formado de que si en realidad es lo que ellos se merecen.

Dentro del contexto educativo, siempre se debe planificar las prácticas de los estudiantes pues ello contribuye a mejorar lo aprendido en clase y además pone de manifiesto los conocimientos de los estudiantes.

La motivación dentro del contexto educativo es uno de los alicientes que debe tener en cuenta el docente, pues de esta manera el estudiante podrá asimilar de mejor manera los conocimientos que se imparten.

Todo proceso debe tener materiales de soporte que ayuden al desarrollo del aprendizaje, sin ellos no habría maneras de reforzar lo aprendido, además que permite.

DE LOS ESTUDIANTES:

La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

Los estudiantes esporádicamente asisten a clases.

La puntualidad es la obligación para terminar una tarea requerida o satisfacer una obligación antes o en un plazo anteriormente señalado.

Cumple ocasionalmente los horarios de trabajo establecidos institucionalmente.

Los contenidos tratados NO satisfacen las expectativas estudiantiles.

Frecuentemente se cumplen los contenidos que desarrolla.

Los estudiantes no tienen la capacidad suficiente para comunicarse verbalmente con sus compañeros estudiantes.

Que medianamente los docentes revisan los avances de los trabajos enviados a casa.

Ocasionalmente los docentes planifican las prácticas de los estudiantes

No se estimula el trabajo académico para hacerlo más dinámico e interesante

No se utilizan técnicas computacionales y otros apoyos didácticos en el desarrollo de las clases.

Los docentes no utilizan una metodología adecuada en base al avance tecnológico en el desarrollo de la clase

No se desarrolla en el aula de clases un trabajo académico claro, explicativo que permita la interiorización de aprendizajes

En contadas ocasiones los Docente resuelven amablemente las dudas y problemas planteados por el estudiante.

Muy pocas veces se logra aprendizajes significativos en los estudiantes

El docente no desarrolla adecuadamente los pasos didácticos que permita un aprendizaje significativo

Son esporádicas las ocasiones en que se genera espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa de la asignatura impartida por el docente.

No se participa de forma activa y responsable en las programaciones extracurriculares planificadas por las instancias correspondientes.

Si se mantiene una relación cordial y de respeto entre estudiantes y docentes

Si se gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica

5.2 Recomendaciones

- Crear un Reglamento para la evaluación de los docentes y establecer las sanciones administrativas o económicas a imponer en caso de los incumplimientos a los estándares establecidos en la Evaluación.
- Crear un programa de capacitación continua para los docentes de la Carrera de Educación Básica de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Adecuar una oficina en la Carrera de Educación Básica para llevar adelante un programa de seguimiento sistemático a todos sus docentes.
- Ejecutar el plan de mejoras propuesto en el siguiente capítulo para el desempeño de los docentes de la Carrera de Educación Básica de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Implementar acciones que en razón del relevante rol que corresponde al docente, propicien su eficiente preparación académica, psicológica.
- Diseñar y aplicar planes y programas estratégicos que permitan el desarrollo institucional y el beneficio global de una comunidad educativa.
- Implementar y desarrollar acciones, con la participación de la comunidad, para la obtención de recursos técnicos, pedagógicos, para la concreción de programas de capacitación docente.
- Definir acciones que involucren a la comunidad como actores, con el fin de concretar la propuesta de este programa.

- La selección y calificación de los talentos humanos necesarios para el desarrollo de la propuesta planteada

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

¹ Estudio comparado sobre evaluación de América y Europa Oficina de educación de la UNESCO para América Latina

² Bautista, S. I. y Guzmán, P. J. M. (2005). Elaboración de instrumentos de evaluación del desempeño docente en materias de laboratorio. Enseñanza e Investigación en Psicología, Vol. 6, No. 1, 23 – 36.

³ El Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. 2008

⁴ Estudio comparado sobre evaluación de América y Europa Oficina de educación de la UNESCO para América Latina

⁵ CONEA, Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, “La calidad de la universidad ecuatoriana”, Resolución Nro. 001, Quito, 2003

⁶ Valarezo García, Reinaldo, “Modulo de Acreditación de la Educación Superior. La Evaluación Externa y la acreditación”, Universidad Guayaquil, 2010, pág. 24

⁷ Macías Navarro Humberto, “Decálogo, una propuesta vital de Krs: 1997, pág. 51

⁸ Arrien Juan, “La calidad y el contexto actual de la educación”, 1998, pág. 47

⁹ De la orden y equipo, “La calidad, objeto de atención en la educación superior”, 1997, pág. 43.

¹⁰ Albert Ribera.(2011). delo de calidad de la Agencia para la Calidad del Sistema universitario en Cataluña.

¹¹ Abad Darío, “Bases de la Educación Superior en Colombia, Bogotá, 2003, pág. 13

¹² Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial Nro. 449 de 20 de octubre de 2008

¹³ Ley Orgánica de Educación Superior, Registro Oficial Nro. 298 de 12 de octubre de 2010.

¹⁴ Revelo Albert, “La Calidad de la Educación Superior”, 2005, pág. 19

¹⁵ Royero, Jaim “Contexto Sociopolítico de la Evaluación de la Calidad, OEUI. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN-1681-5653), 2009, pág. 85

¹⁶ van Vugh (1993)

¹⁷ Aranda Aranda Alcides “La calidad de la Educación Superior en el Ecuador, Quito, 2008, pág. 17

¹⁸ Montenegro P. (2003)

¹⁹ Flórez J. (1999) (Pág. 34)

²⁰ Juan Carlos Tedesco (1998). profesionalización de las instituciones educativas. (Pág. 145)

²¹ Namó de Mello (1998)

²² Juan Carlos Tedesco (1998). profesionalización de las instituciones educativas. (Pág. 215)

²³ Emilio Tenti (1995) (Pág. 25) (Pág. 51)

²⁴ Aranda Aranda Alcides “La calidad de la Educación Superior en el Ecuador, Quito, 2008, pág. 17

²⁵ Chiavenato, I. (2005). Administración de recursos humanos. Mc Graw-Hill, Bogotá. (Pág. 357)

²⁶ Crespi, M. (2004). La Evaluación del Desempeño Docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador. Revista Digital de Educación y Nuevas tecnologías, Año VI, Número 31. Contexto Educativo

y Nueva Alejandría. Disponible en: <http://contexto-educativo.com.ar/2004/2/nota-02.htm>. Consulta: 09/12/2004

²⁷ Rugarcía, A. (2007). Hacia el mejoramiento de la educación universitaria. Universidad Iberoamericana Golfo-Centro, México DF.

²⁸ Chiavenato, I. (2005). Administración de recursos humanos. Mc Graw-Hill, Bogotá. (Pág. 357)

²⁹ Valenzuela, J. (2005). Evaluación de instituciones educativas. Editorial Trillas, México

³⁰ Montenegro, I. (2004). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Magisterio, Bogotá, Colombia.

³¹ Valdés, H. (2002). La evaluación del desempeño del docente. Biblioteca Digital del Mineduc. Fortalecimiento Docente. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. Disponible en: www.mineduc.cl/biblio/documento/hector_valdes.doc. Consulta: 08/06/2006.

³² Bretel, L. (2006). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial presentada en el Taller Internacional sobre Carrera Magisterial “Educación para la democracia. Lineamientos de Política Educativa 2001 – 2006”, Lima, Perú

³³ Mateo, J.; Escudero, T.; Miguel, M. De; Ginés, J. y Rodríguez, S. (1996). La evaluación del profesorado de secundaria. CEDECS, Barcelona.

³⁴ Bretel, L. (2006). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial presentada en el Taller Internacional sobre Carrera Magisterial “Educación para la democracia. Lineamientos de Política Educativa 2001 – 2006”, Lima, Perú

³⁵ Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO Santiago. www.unesco.cl Santiago de Chile, Chile, Junio 2006. Pág. 220

³⁶ **LEGISLACIÓN Peruana.** Ley del Profesorado No. 24029 (1994) y su modificatoria Ley N° 25212 de 1990.

³⁷ Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO Santiago. www.unesco.cl Santiago de Chile, Chile, Junio 2006. Pág. 281

³⁸ Centro Interuniversitario de desarrollo – Cinda grupo operativo de universidades chilenas fondo de desarrollo institucional MINEDUC – Chile Capítulo IV página 319

³⁹ Diccionario Enciclopédico Uno (2008). Grupo Editorial Océano. España

⁴⁰ Dessler (1996)

⁴¹ Mondy y Noé (1997)

⁴² Werther y Davis (1989)

⁴³ Valdés (2002) La Evaluación del Desempeño Docente. Biblioteca Digital del Mineduc. Fortalecimiento Docente. Ministerio de Educación de Educación Gobierno de Chile

⁴⁴ Dr. Elmer Carballo, (Oct. 2005)

⁴⁵ Yépez E. (1995)

⁴⁶ Cázares, Christen, Jaramillo, Villaseñor y Zamudio (2000, p. 18)

⁴⁷ Yépez E. (1995),

⁴⁸ Según Hernández R. Fernández C. (2003-Pág. 302)

⁴⁹ Leiva (2006) Pág. 43



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

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

TESIS:

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA MODALIDAD
PRESENCIAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA Y
PROPUESTA DE PLAN
DE MEJORAS**

TOMO II

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

AUTORA: Lcda. Cedeño Chilán Sandra Elizabeth

TUTOR: Dr. Valarezo García Reinaldo MSc.

Guayaquil, Mayo del 2012

ÍNDICE DE LA PROPUESTA

	PÁG.
Portada	i
Índice de la Propuesta	ii
1. Justificación	1
2. Diagnóstico	3
3. Fundamentación Teórica de la propuesta	8
3.1. Fundamentación Filosófica	20
3.2. Fundamentación Pedagógica	21
3.3. Fundamentación Psicológica	21
3.4. Fundamentación Sociológica	21
3.5. Fundamentación Educativa	22
3.6. Fundamentación Legal	22
4. Objetivos de la Propuesta	23
4.1. Objetivo General	23
4.2. Objetivos Específicos	24
5. Factibilidad de la Propuesta	24
5.1. Factibilidad Financiera	24
5.2. Factibilidad Legal	24
5.3. Factibilidad Técnica	24
5.4. Factibilidad de Recursos Humanos	25
5.5. Factibilidad Política	25
5.6. Factibilidad Administrativa	25
6. Descripción de la Propuesta	25
7. Plan de Mejoras	40
BIBLIOGRAFÍA	42
ANEXOS	

LA PROPUESTA

1. Justificación

El plan de mejoramiento de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena tiene como base los instrumentos técnicos propuestos por el cesado CONEA y el CEAACES, para los procesos de autoevaluación y evaluación con fines de acreditación. Su meta u objetivo es orientar las acciones requeridas para eliminar las debilidades determinadas y sus causas, sin alterar las fortalezas conseguidas. Es decir, el plan de mejoramiento es un medio conceptual y una guía para actuar según lo que se requiere, con el fin de modificar el estado actual del sistema, por uno futuro de mejor calidad, al conservar las fortalezas. El mejoramiento de la carrera debe asumirse como un proyecto a corto, mediano y largo plazo, y debe también planificarse de esa manera. El plan consiste en la descripción de una secuencia de pasos orientados a eliminar, en lo posible, las debilidades de la carrera.

En este contexto, y con justa razón, el desempeño profesional docente se constituye en objeto de revisión, análisis y reflexión en búsqueda de pistas y respuestas que ayuden a incrementar la calidad de los sistemas educativos. Que los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma.

Las competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. Desde allí, entonces,

es que interesa conocer cuan preparados están dichos profesionales para implementar procesos de calidad, que asuman la diversidad de estudiantes que llegan a sus aulas con el anhelo y el derecho de aprender a ser y a desenvolverse exitosamente en la escuela y en la sociedad.

Esta urgente demanda y legítima expectativa por contar con sistemas educativos equitativos y de calidad ha exigido el desarrollo de Sistemas de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD), en busca de información y conocimiento relevantes que contribuya a mejorar la calidad pedagógica de quienes son actores protagónicos en este complejo proceso de enseñar y aprender.

Sin embargo, esta exigencia no puede empujar una vez más al error de plantear un análisis fragmentado e independiente de la influencia de los demás actores, componentes y elementos que impactan también en dicha calidad. Es del todo ciego, a la vez que injusto hacer recaer sólo en los profesores la responsabilidad por los magros resultados que alcanzan los estudiantes. Eso ocurre cada vez que estos profesionales son evaluados sin considerar los contextos locales y nacionales, ni las condiciones estructurales e institucionales en las que ellos ejercen la docencia.

Ciertamente que sistemas educativos justos y de alta calidad han de sostenerse en un conjunto de profesores eficientes y eficaces en distintos ámbitos, pero no es menos cierto que la unidad básica de enseñanza es la escuela, el centro educativo, la Universidad y no el profesor, y que alcanzar tales metas no depende sólo de la voluntad o preparación de los maestros. La docencia eficaz y eficiente es inevitablemente consecuencia del conjunto de decisiones, saberes y prácticas de sujetos e instituciones que dialogan y se entrecruzan en el

campo educativo, político y social, y que tienen su punto de confluencia en la institución.

En tal sentido, los SEDD deben proveer información de los resultados y proceso del desempeño docente individual y del funcionamiento del conjunto de los docentes en la Universidad. Pero también debe iluminar aquellos factores y condiciones que permiten mejorar dicho desempeño, e incidir así tanto en el fortalecimiento de la carrera y el desarrollo profesional de los maestros, como en el mejoramiento de los propios centros educativos donde ellos han de poner en juego sus competencias profesionales.

Por otra parte, la evaluación, práctica que en cualquier ámbito conlleva inevitablemente la comparación y determinación del valor o mérito de lo evaluado, tiene -por lo mismo- dimensiones y efectos técnicos y políticos que la convierten en uno de los objetos de mayor tensión y disputa entre los actores del escenario educativo de cada país. Así ha ocurrido con la evaluación de los aprendizajes escolares, los programas, las instituciones de educación superior, las políticas educativas y la evaluación del desempeño profesional de los docentes. Todos ellos temas largamente debatidos y cuestionados principalmente por las consecuencias que han de tener sus resultados y la responsabilidad que en ellos le cabe a los directamente implicados en los distintos niveles y espacios de los sistemas educativos.

2. Diagnóstico

NUNCA	OCASIONALMENTE	MEDIANAMENTE FRECUENTE	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

INDICADORES	INFORMANTE	INSTRUMENTOS	CALIFICACIÓN	VALOR CUALITATIVO
INDICADOR PV.1.4.01: Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	5	SIEMPRE
INDICADOR PV.1.4.02: Verificación de que el docente propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	3	MEDIANAMENTE FRECUENTE
INDICADOR PV.1.4.03: Constatación de que el docente frente a los parámetros establecidos en el programa del módulo, manifiesta capacidad para actuar con justicia, equidad y transparencia en los procesos de evaluación y acreditación de los aprendizajes.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	2	OCASIONALMENTE
INDICADOR PV.1.5.01: Evidencia de que el profesor asiste regularmente a clases y lo hace con puntualidad; y, además cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	5	SIEMPRE
INDICADOR CPF.1.2.01: Verificación del dominio de los contenidos que tiene el docente en la competencia profesional con la que participa en el módulo	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	3	MEDIANAMENTE FRECUENTE
INDICADOR CPF.2.8.01: Evidencia de que los docentes poseen conocimientos y experiencias en el campo de la investigación.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	2	OCASIONALMENTE
INDICADOR CPG.1.3.01: Verificación de que el docente manifiesta calidad en la comunicación verbal y no verbal	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	3	MEDIANAMENTE FRECUENTE
INDICADOR CPG.1.3.02: Verificación de que el docente al inicio de cada módulo socializa la programación respectiva con los estudiantes y establecen las responsabilidades de cada uno.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	4	FRECUENTEMENTE
INDICADOR CPG.1.3.04: Verificación de que el profesor realiza el seguimiento académico adecuado al trabajo individual y grupal de los estudiantes para asegurar los aprendizajes previstos, y su participación activa, equitativa y honesta en la realización de las tareas encomendadas.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	5	SIEMPRE

INDICADORES	INFORMANTE	INSTRUMENTOS	CALIFICACIÓN	VALOR CUALITATIVO
INDICADOR CPG.1.3.12 Evidencia de que el docente articula adecuadamente la investigación modular con el Objeto de Transformación del módulo.	DECANA DE LA FACULTAD	Entrevista	3	MEDIANAMENTE FRECUENTE
INDICADOR: Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores.	DOCENTES	Encuestas	5	SIEMPRE
INDICADOR: Verificación de que el docente propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos.	DOCENTES	Encuestas	5	SIEMPRE
INDICADOR: Constatación de que el docente frente a los parámetros establecidos en el programa del módulo, manifiesta capacidad para actuar con justicia, equidad y transparencia en los procesos de evaluación y acreditación de los aprendizajes.	DOCENTES	Encuestas	5	SIEMPRE
INDICADOR: Evidencia de que el profesor asiste regularmente a clases y lo hace con puntualidad; y, además cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.	DOCENTES	Entrevista	4	FRECUENTEMENTE
INDICADOR: Verificación de que el docente durante el desarrollo del módulo, cumple con el 100% de lo planificado.	DOCENTES	Entrevista	5	SIEMPRE
INDICADOR: Verificación de que el docente desarrolla su trabajo académico con contenidos actualizados.	DOCENTES	Encuestas	4	FRECUENTEMENTE
INDICADOR: Verificación de que el docente trata con profundidad los contenidos.	DOCENTES	Encuestas	5	SIEMPRE
INDICADOR: Evidencia de que los docentes poseen conocimientos y experiencias en el campo de la investigación.	DOCENTES	Encuestas	5	SIEMPRE
INDICADOR: Verificación de que el docente manifiesta calidad en la comunicación verbal y no verbal.	DOCENTES	Encuestas	2	OCASIONALMENTE
INDICADOR: Verificación de que el profesor brinda asesoría y el apoyo suficiente tanto para el avance de la investigación del módulo, como para la comprensión adecuada de los contenidos	DOCENTES	Encuestas	5	SIEMPRE

INDICADORES	INFORMANTE	INSTRUMENTOS	CALIFICACIÓN	VALOR CUALITATIVO
INDICADOR: Verificación de que el profesor realiza el seguimiento académico adecuado al trabajo individual y grupal de los estudiantes para asegurar los aprendizajes previstos, y su participación activa, equitativa y honesta en la realización de las tareas encomendadas	DOCENTES	Encuestas	3	MEDIANAMENTE FRECUENTE
INDICADOR: Evidencia de que el docente informa periódicamente a sus alumnos sobre el grado de avance de los aprendizajes y asistencia alcanzados	DOCENTES	Encuestas	5	SIEMPRE
INDICADOR: Evidencia de que el docente planifica, supervisa y evalúa la realización de las prácticas de los estudiantes	DOCENTES	Encuestas	4	FRECUENTEMENTE
INDICADOR: Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado; y además, motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante	DOCENTES	Encuestas	5	SIEMPRE
INDICADOR: Verificación de que el docente utiliza metodologías adecuadas en correspondencia con el SAMOT; las TICs y otros apoyos didácticos actualizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	DOCENTES	Encuestas	5	SIEMPRE
INDICADOR: Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores	ESTUDIANTES	Encuestas	3	MEDIANAMENTE FRECUENTE
INDICADOR: Evidencia de que el profesor asiste regularmente a clases y lo hace con puntualidad; y, además cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos	ESTUDIANTES	Encuestas	3	MEDIANAMENTE FRECUENTE
INDICADOR: Verificación de que el docente desarrolla su trabajo académico con contenidos actualizados.	ESTUDIANTES	Encuestas	2	OCASIONALMENTE
INDICADOR: Verificación de que el docente trata con profundidad los contenidos	ESTUDIANTES	Encuesta	1	NUNCA
INDICADOR: Verificación de que el docente manifiesta calidad en la comunicación verbal y no verbal.	ESTUDIANTES	Encuestas	2	OCASIONALMENTE
INDICADOR: Evidencia de que el docente revisa los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelven oportunamente con las observaciones, y recomendaciones necesarias	ESTUDIANTES	Encuestas	1	NUNCA

INDICADORES	INFORMANTE	INSTRUMENTOS	CALIFICACIÓN	VALOR CUALITATIVO
INDICADOR: Evidencia de que el docente planifica, supervisa y evalúa la realización de las prácticas de los estudiantes	ESTUDIANTES	Encuestas	2	OCASIONALMENTE
INDICADOR: Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado; y además, motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante	ESTUDIANTES	Encuestas	3	MEDIANAMENTE FRECUENTE
INDICADOR: Verificación de que el docente utiliza metodologías adecuadas en correspondencia con el SAMOT; las TICs y otros apoyos didácticos actualizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje	ESTUDIANTES	Encuestas	2	OCASIONALMENTE
Verificación de que el docente logra aprendizajes significativos en los estudiantes	ESTUDIANTES	Encuestas	3	MEDIANAMENTE FRECUENTE
Evidencia de que el docente articula adecuadamente la investigación modular con el Objeto de Transformación del módulo	ESTUDIANTES	Encuestas	1	NUNCA
Evidencia de que el docente genera espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa del módulo	ESTUDIANTES	Encuestas	1	NUNCA
Verificación de que el profesor participa activa y responsablemente en los diseños, rediseños macro curriculares, así como en los procesos de evaluación de los mismos; y, de igual manera participa en las programaciones extracurriculares planificadas por la instancia correspondiente	ESTUDIANTES	Encuestas	1	NUNCA
Verificación de que la relación docente-alumno es de tipo horizontal	ESTUDIANTES	Encuestas	3	MEDIANAMENTE FRECUENTE
Evidencia de que el docente propicia procesos de vinculación con el medio externo identificados con el Objeto de Transformación y participa en la negociación (convenios) con empresas y organizaciones a fin de que los estudiantes realicen sus prácticas	ESTUDIANTES	Encuestas	1	NUNCA

3. Fundamentación Teórica de la Propuesta:

La evaluación asusta, y todos los actores involucrados en el proceso educativo son en parte culpables de que ello ocurra al acostumbrarse a usarla para destacar los elementos que no funcionan, lo negativo de los productos, resultados o prácticas, y olvidado de que lo más importante de la evaluación es reforzar el apoyo, destacar lo positivo, comunicar las altas expectativas sobre el trabajo, potenciar su compromiso; enjuiciar y encontrar “culpables”, en lugar de profundizar en las orientaciones y respuestas que estos procesos analíticos ofrecen para hacerlo mejor, a no utilizarlas para ponerse de acuerdo en estrategias y decisiones que hagan posible alcanzar los resultados esperados por la acciones emprendidas o por el desempeño de los sujetos, sean éstos estudiantes, directivos o docentes.

Pero, sin duda, la evaluación de los docentes ha sido con mucho, uno de los temas de mayor controversia y debate en cada uno de los países que han buscado en tales procesos luces para esclarecer el oscuro panorama educativo. En el Ecuador los sindicatos y gremios de los maestros han sido históricamente poderosos y actores sociales relevantes, especialmente sensibles a que otros y, desde fuera, los analice y evalúe en sus competencias y saberes profesionales. En casi todos los países estos procesos -desde sus iniciales propuestas hasta la implementación de los sistemas de evaluación- han sido acompañados de huelgas y protestas de maestros, en una sola voz del rechazo y resistencia a ser medidos y comparados.

El campo educativo ha visto así como estos educadores disputan con autoridades técnicas y políticas no sólo el derecho a ser o no ser evaluados, sino también y principalmente, el sentido, el propósito y las consecuencias que ha de tener tal evaluación. Sin embargo, no es posible

dejar de pensar en las palabras del profesor Miguel Fernández Pérez (2003: 7): **“Mi derecho a no cambiar termina justo allí donde comienza el derecho de mis estudiantes al mejor profesor que llevo dentro”**. Quizá haya que seguir en la búsqueda de caminos para que la evaluación combine las necesidades de autoridades técnicas y políticas, y del conjunto de la sociedad, con las de los propios docentes.

El panorama se complica más todavía cuando se trata de identificar el referente o patrón de comparación. Ello supone consensuar técnica, política y socialmente el significado e implicancia de ser un buen profesor, para desde allí analizar la práctica pedagógica y eventualmente decidir donde se ubican/clasifican los docentes evaluados. Emergen así los estándares, los marcos de la buena enseñanza, la explicitación de dominios y competencias que definen el saber y quehacer docente y que son el referente contra el cual ha de analizarse y evaluarse la práctica y el desempeño profesional de los maestros.

En este tenso escenario y con tan pocos puntos de acuerdo entre los principales interesados, no resulta extraña la nula o débil legitimación con que cuentan los SEDD en la mayoría de los países de Iberoamérica, como tampoco el diverso paisaje al interior de ellos. Su revisión y análisis muestra una importante heterogeneidad a nivel de objetivos, focos, estrategias y consecuencias de estos procesos y sistemas de evaluación.

Para algunos, la evaluación del desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socio afectivas de los profesores, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje. Bajo este foco, la calidad del desempeño

profesional docente ha de verse reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por los estudiantes.

Para otros, en cambio, el centro de estas evaluaciones son los propios maestros, siendo el propósito la simple acreditación o certificación de niveles de competencia que promuevan y fortalezcan su carrera profesional. Desde esta perspectiva se busca evaluar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor de manera independiente del resultado o desempeño alcanzado por los estudiantes.

Una mirada diferente es la que insiste en la importancia de la autoevaluación del profesorado. La reflexión crítica de su propio desempeño es, sin duda, la mejor estrategia para el desarrollo profesional del profesorado; autoevaluación completada, en ocasiones, con apoyos externos de expertos o de pares que ayuden a realizar esa mirada introspectiva.

Por último, están quienes sostienen que si el propósito de la evaluación del desempeño docente es mejorar la calidad y equidad de los sistemas, tales procesos han de mejorar significativamente la práctica pedagógica del conjunto de los docentes. No basta que mejore el desempeño de algunos maestros para mejorar la enseñanza a nivel del sistema. Del mismo modo que la eficacia de las prácticas pedagógicas al interior de una institución de educación superior es una realidad cuando ellas han sido institucionalizadas, la mejora de la enseñanza y la docencia a nivel del sistema exige mejorar la práctica pedagógica del universo de maestros. Ello no impide que además se contemplen espacios y posibilidades para quienes legítimamente aspiren y busquen metas más altas de desempeño.

Desde esta última perspectiva, son Sistemas de Evaluación del Desempeño Docente que superan la mirada profesional individual, articulados con otras políticas, tales como el desarrollo curricular y la formación docente continua, situados institucionalmente y en relación con la evaluación del desempeño al menos de los estudiantes y directivos, los que mostrarán su potencia e importante contribución tanto al desarrollo profesional de los docentes como al mejoramiento de la gestión pedagógica e institucional que brinda actualmente la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, y por cierto a los aprendizajes y al desarrollo integral de los estudiantes. Todo ellos aspectos insoslayables para impactar en la calidad educativa ofrecida desde los sistemas.

Asiste la convicción que este tipo de SEDD, que combina la revisión externa con la autoevaluación y lo hace a través de un proceso participativo y formativo, aportará con aquella información que permita responder a interrogantes centrales y mostrar el mejor y más eficiente camino. En este marco, el desafío es doble. Por una parte, la necesaria generación de un mejor y mayor conocimiento respecto de la evaluación docente en sí misma y por otra, continuar la reflexión que permita integrar y articular estas dinámicas de evaluación al resto de los componentes y actores del sistema educativo, especialmente a la evaluación de las Instituciones de Educación Superior, y situar así la práctica profesional en procesos y rutinas institucionalizadas que limitan, posibilitan o potencian el desempeño de estos relevantes actores.

El Régimen del Buen Vivir

El Buen Vivir, más que una originalidad de la carta constitucional, forma parte de una larga búsqueda de modelos de vida que han impulsado particularmente los actores sociales de América Latina durante

las últimas décadas, como parte de sus reivindicaciones frente al modelo económico neoliberal. En el caso ecuatoriano, dichas reivindicaciones fueron reconocidas e incorporadas en la Constitución, convirtiéndose entonces en los principios y orientaciones del nuevo pacto social.

El Derecho a la Educación

La educación, entendida como formación y capacitación en distintos niveles y ciclos, es fundamental para fortalecer y diversificar las capacidades y potencialidades individuales y sociales, y promover una ciudadanía participativa y crítica. Es uno de los medios más apropiados para facilitar la consolidación de regímenes democráticos que contribuyan a la erradicación de las desigualdades políticas, sociales, económicas y culturales.

La educación contribuye a la construcción, transformación y replanteamiento del sistema de creencias y valores sociales y a la revalorización de las culturas del país, a partir del reconocimiento de la importancia de las prácticas sociales y de la memoria colectiva para el logro de los desafíos comunes de una nación.

La Asamblea Constituyente de Montecristi (2008) elaboró la vigente Constitución de la República, cuya diferencia sustancial con su similar expedida en 1998 radica principalmente en establecer una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, Sumak Kawsay.

Por lo tanto, en la Carta Magna se plantea como uno de los deberes primordiales del Estado: **“Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la**

salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes" (Pág. 16)

Precisamente, uno de esos derechos es la educación de las personas a lo largo de su vida, sector estratégico que garantiza la igualdad e inclusión social, y condición indispensable para el buen vivir. Según la disposición constitucional contenida en el Art. 27:

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. (Pág. 28)

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

La calidad de vida y la Educación

El sistema de educación nacional constituye un poderoso agente de potenciación de las capacidades ciudadanas, cuando genera contextos apropiados para el desarrollo de "libertades positivas", con énfasis en la investigación científica y el desarrollo tecnológico, de manera que incida en la reconversión del régimen actual de desarrollo.

Dentro de los objetivos trazados en el Régimen del Buen Vivir, se ha planteado como objetivo 2: Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía. Este eje estratégico del desarrollo nacional y una condición indispensable para la consecución del “Buen Vivir”, tal como se plantea en la Constitución de 2008, implica diseñar y aplicar políticas públicas que permitan a las personas y colectividades el desarrollo pleno de sus sentidos, imaginación, pensamientos, emociones y formas de comunicación, en la búsqueda de relaciones sociales armoniosas y respetuosas con los otros y con la naturaleza.

La calidad de vida y progreso de un país independiente está ligado a la cobertura, calidad y pertinencia de la formación académica que brinda a los ciudadanos y a la inversión que realiza en ciencia, tecnología e innovación. La educación y la investigación asociada a ella deben concebirse como un bien público en tanto su desarrollo beneficia a la sociedad en su conjunto, más allá de su usufructo individual o privado.

La Universidad Estatal Península de Santa Elena frente a la adaptación de los cambios y el futuro

Se vive en una sociedad, donde la gestión, la calidad y la velocidad de la información son esenciales para la competitividad económica. A pesar de las nuevas tendencias sobre el apareamiento de nuevos modelos de desarrollo que basan su accionar en otros factores como el ambiental y sociocultural, sin embargo de ello, el económico no puede ser sustituido y constituye un puntal básico y fundamental para el desarrollo de cualquier modelo.

En este caso, la economía basada en el conocimiento exige, cada vez más, capital humano como condición de creatividad en el uso de la información, aumento de la eficiencia en la economía de servicios e

inclusive como condición para desarrollar oportunidades de empleo; cuanto más elevado sea el capital humano, mayor es su capacidad para transferir capacidades cognitivas y aptitudes en los constantes procesos de reciclaje a los que obliga la nueva economía.

Frente a esto, el actual paradigma institucional de la Universidad Estatal Península de Santa Elena constituye el paradigma educativo con enfoque social; en el cual: la vinculación de las tecnologías de información y comunicación TIC's, la gestión de la calidad, la internacionalización de la educación, la vinculación con la colectividad y trabajo en equipo, constituyen los elementos que configuran la Gestión Institucional de la Escuela; se constituye ésta en un nuevo escenario para coadyuvar al mejoramiento de la calidad de vida de sus pobladores al dar la posibilidad de un mayor bienestar, democracia e igualdad desde la ciencia, la educación y la cultura.

La sociedad del conocimiento

La educación se ha transformado rápida, esencial y vigorosamente en todo el mundo, por el impacto del crecimiento económico basado en el conocimiento y en las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Esta transformación ha traído más exigencias de calidad y productividad, más competencia entre instituciones y una gama más amplia y diversa de opciones para elegir. Las dimensiones de la educación básica se amplían y hoy existe una diversidad de oferta, tales como educación a distancia, universidades abiertas y en línea, amplia masificación de la oferta, aulas sin fronteras.

En los últimos años se han desarrollado nuevas formas de oferta educativa (transnacional, internacional, franquicias, sucursales), nuevas demandas (educación continua, educación para adultos, educación a lo

largo de la vida), nuevas alternativas de oferta educativas que trascienden las fronteras geográficas de los mismos proveedores gracias, por supuesto, a las nuevas tecnologías de información y comunicación, y nuevos proveedores. La Universidad Estatal Península de Santa Elena aspira enmarcar su acción en esa realidad que abarca lo sectorial, regional y nacional, con el criterio de que la educación, como ha sido reconocido en todas las declaraciones y en todos los tratados internacionales es un derecho humano y bien público, y no un servicio más que se puede comercializar.

La formación integral

La misión de la Institución educativa ha sido siempre la misma desde sus orígenes: educar. Pero los contenidos de esa misión han cambiado según los tiempos, a medida que cambia el concepto de lo que se entiende por educación. Mantener y transmitir los valores de la verdad revelada, abrir la mente a las verdades de las ciencias naturales y sociales, entrenar en los oficios y los descubrimientos; generar y difundir conocimientos para la construcción de una sociedad justa y democrática, en la actualidad.

Cuando se dice que se educa para la paz, para la libertad, para la justicia, para el progreso, para la democracia, para la realización personal, se habla de lo mismo: de entregarle a una persona los instrumentos para que construya esos valores, para que los defienda como su patrimonio más preciado. La ignorancia atrae todas las sombras. No puede haber una sociedad democrática si no hay paz, ni libre si no hay democracia, ni justa si no hay progreso; y nada de ello puede ser posible si no hay educación porque ningún individuo puede encontrar su realización personal en medio de la tiranía, del atraso o del abuso.

La ambición última de un educador no es solamente preparar para las exigencias de un oficio, es creer que a través del aprendizaje del oficio se aprenden otras cosas que surgen de haber sido parte de una comunidad de conocimiento, que en muchas ocasiones se enseñan con el ejemplo: el respeto a la opinión ajena, a las diferencias, a la ley; y el derecho a impugnarlo todo, a buscar nuevos caminos, a cambiar.

La formación fundamentada en la investigación

La educación contemporánea sólo es posible si hay una sólida base científica integrada con el desarrollo tecnológico, con enfoque crítico-social y fundamentado en valores éticos y estéticos. Para cumplir con su misión la Institución ha de investigar a través de los docentes, reflexionar críticamente y valorar ética y estéticamente los resultados.

La Universidad y su talento humano

El principal recurso de una nación es el talento humano. Ningún otro recurso equipara sus bondades, potencialidades y rendimiento. Es la condición indispensable de la creación de riqueza y bienestar. Aquí se encuentra implícito un presupuesto ético que es necesario enfatizar, porque la vida humana es el primer valor y la promoción del talento humano no se reduce sólo a la actividad técnica, sino también a las relaciones sociales y a los valores ético-estéticos.

La Universidad debe crear las condiciones para que el talento de nuestra Nación fructifique y le retorne solidariamente los beneficios de la ciencia, la técnica, la reflexión crítica y los valores ético-estéticos. Para que la educación sea integral la institución debe contribuir a que la juventud construya proyectos de vida significativos, ricos en experiencias sociales y humanas. Como institución pública, además, le corresponde

generar las condiciones para que el talento humano, sin distinción de raza, credo, estrato social, edad o género, tenga la oportunidad de realizarse para beneficio de todos.

Los retos a los que se enfrenta la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena en el siglo XXI implican también la modificación de su estructura tanto académica como administrativa, lo cual pasa por la formación de un núcleo académico y directivo, sin perder su carácter estatal, la estimulación de los procesos académicos y el fomento de una cultura de mejoramiento continuo en la organización.

En este orden de ideas, es importante la profesionalización, la dignificación y el mejoramiento de las condiciones del trabajo académico y administrativo.

Esencial es el proceso de crear las condiciones para un ejercicio digno, estable y creativo de la carrera Docente, con la garantía de un continuo relevo generacional que haga posible la continuidad de la Educación Superior en el tiempo.

La Universidad es lo que son sus profesores y en este sentido, la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena es una institución que aspira lograr a través de este trabajo la integración de sus docentes y mejorar el proceso administrativo, académico, que le permita mostrarse con orgullo como la Institución Educativa peninsular con el mayor índice de profesores con Título académico de nivel superior, esta vocación de superación docente es la que debe caracterizar a este establecimiento que debe fortalecerse en la búsqueda de la excelencia académica.

La vinculación con el entorno

La Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena debe ser apoyo fundamental para el desarrollo de la provincia de Santa Elena, a través de su vinculación con instituciones que están estrechamente ligados a los intereses de su comunidad. Contribuir a la creación de un proyecto de trabajo que solidifique su estructura, con miras a lograr la excelencia académica en beneficio de sus estudiantes, su entorno y la colectividad.

Perfil académico y oportunidades de formación

La Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena cumple su Misión institucional, al ofrecer oportunidades de formación académica, psicológica, social, pertinente y equitativa, de carácter integral que le permitan a la sociedad contar con personas que, a parte de sus competencias, se distingan también por su:

- Autonomía intelectual.
- Disciplina de trabajo académico e intelectual.
- Compromiso y responsabilidad social y ciudadana.
- Capacidad para contribuir al desarrollo de su entorno familiar y colectivo.
- Disposición a comprometerse con su propio desarrollo personal, ético y cultural.

Lo anterior requiere un ambiente adecuado porque la formación en valores y competencias no se circunscribe al aula y a la relación profesor-estudiante, implica en cambio, diversas alternativas de aprendizaje, de experimentación y de vida en la Institución tales como:

- Énfasis en la actividad investigativa por parte de los estudiantes, asumiendo la enseñanza como un momento en el proceso de investigación que implica el uso intensivo de la biblioteca, lectura de textos y trabajo en equipo.
- Oportunidades de involucrarse con los problemas de la región en proyectos de proyección social.
- Conferencias permanentes sobre temas diversos
- Prácticas estudiantiles
- Intercambios y relación con otras instituciones
- Exposiciones de creatividad
- Actividades culturales.

En el campo de las oportunidades de acceso la Institución educativa en los últimos años, se han hecho importantes esfuerzos para atender a un mayor número de estudiantes. Éstos se han traducido en la apertura de la jornada ampliada, el fortalecimiento de la infraestructura tecnológica y la reactivación de los programas de educación que ya cuentan con acreditación previa. Además, la Universidad trabaja en el fortalecimiento de la infraestructura tecnológica para formación por medios virtuales, al apoyar las tecnologías de información y comunicación.

3.1. Fundamentación Filosófica:

La acreditación se fundamenta filosóficamente en la misma institución, en sus fines, principios y valores. Este centro de Educación Superior contempla en su fundamentación filosófica la diversidad de corrientes y pensamientos que le dan sentido a su quehacer y su compromiso con las necesidades de la sociedad.

3.2. Fundamentación Pedagógica:

Existen las normativas acorde a la dinámica científica y pedagógica. La fundamentación pedagógica es referente de la calidad, en la medida en que se produce en el contexto de la crítica; precisa los principios y criterios desde la pedagogía como disciplina; y ofrece las posibilidades para explicar, comprender y proyectar la práctica pedagógica, para de esa manera, mantenerla en permanente dinámica de diagnóstico y desarrollo.

3.3. Fundamentación Psicológica:

Se fundamente psicológicamente en las diferentes relaciones de la psicología del diagnóstico, que permite la integración de los tipos evaluativos, habilidades intelectuales, destrezas motoras y actitudes y la correlación entre el potencial de aprendizaje que tenga el estudiante, la motivación de aprender, el grado de desarrollo mental; los conocimientos específicos, las experiencias previas, la oportunidad para aprender que le ofrece el medio, la organización académica, la distribución racional del tiempo y los factores socio- económicos.

3.4. Fundamentación Sociológica:

El juicio crítico exige buscar respuestas al interrogante de donde nace la ineficiencia social del modelo de educación. Las respuestas orientan a considerar la asociación existente entre el proceso educativo y las relaciones sociales. Las malas calificaciones no obedecen a causas naturales aisladas; por el contrario, ellas son el resultado del proceso social, que genera en el individuo, la familia y la comunidad.

3.5. Fundamentación Educativa:

Se fundamenta educativamente en su continua formación integral del ser humano, al habilitarlo para desempeñarse en diferentes campos, mediante el ofrecimiento de programas académicos, generar conocimientos, técnicas y artes mediante la investigación, entendida como el principio del conocimiento y la praxis para buscar soluciones a los problemas de la sociedad.

3.6. Fundamentación Legal

La Constitución de la República vigente dispone:

“Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:

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

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

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

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y

calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

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

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

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

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

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

4. Objetivos de la Propuesta:

4.1. Objetivo General.

- Proponer un plan de desarrollo para la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena, para que cumpla con todos los estándares de calidad propuestos por las autoridades del Ecuador.

4.2. Objetivos Específicos:

- Motivar a las autoridades para que lleven adelante el Plan de Mejoras.
- Promover la aplicación del plan con fines de mejoramiento.
- Colaborar al cumplimiento de todos los estándares propuestos por las autoridades educativas.
- Colaborar con el diagnóstico de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.

5. Factibilidad de la Propuesta

5.1. Factibilidad Financiera:

El proyecto cuenta con los recursos económicos necesarios para su implementación al igual que los medios técnicos requeridos para el buen funcionamiento del Plan de Mejoras Institucional.

5.2. Factibilidad Legal:

Está dada por la Constitución Política de la República del Ecuador, la Ley de Educación y su Reglamento, donde ordena que la educación debe ser permanentemente evaluada.

5.3. Factibilidad Técnica:

La propuesta es técnicamente factible, ya que existen los recursos técnicos adecuados para llevar adelante este Plan de Mejoras.

5.4. Factibilidad de Recursos Humanos:

Es factible porque se cuenta con el talento humano, tanto de la Decana de la Facultad como del personal docente y administrativo, presto a colaborar para realizar esta propuesta en bien de la institución.

5.5. Factibilidad Política:

Desde su creación, la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena, busca el desarrollo de conocimientos científicos y tecnológicos, con bases firmes en el amor y la comunicación entre la comunidad educativa, con una infraestructura acorde con las exigencias académicas actuales y lograr obtener una educación de calidad y calidez como plantea el Ministerio de Educación.

5.6. Factibilidad Administrativa:

La autoridad de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena, una vez que se le hizo conocer tanto a la Decana como a los docentes sobre el Proyecto y la propuesta a diseñar para que luego sea ejecutada y evaluada, dio toda la apertura necesaria para su aplicación, brindaron todo tipo de información, que se requería, además de contar con el respaldo de la comunidad educativa.

6. Descripción de la Propuesta.

Modelo de Planificación

Para el diseño del Plan de Mejoras se adoptó el modelo conocido como Planificación Estratégica Educativa (PEE), que es un proceso que permite visualizar de forma integrada hacia un futuro, al derivarse de la

filosofía tanto en su misión, metas de sus objetivos, de sus estrategias a manipular para certificar su logro, que estipula cuatro momentos.

En el marco del modelo de Planificación Estratégica Educativa (PEE) existen pasos a seguir por parte de los planificadores a la hora de elaborar un Plan de Mejoras. A continuación se desarrolla la propuesta en base a estos pasos.

MOMENTO EXPLICATIVO

Se denomina momento explicativo porque los actores de la planificación explican la situación pasada y presente de la organización, a fin de que esta realidad sirva de base para el planteamiento de estrategias de cambio y transformación.

Marco conceptual y referencial del proceso de desarrollo

Aquí se involucran los niveles de comprensión que la institución a través de sus actores sociales tiene sobre el desarrollo. Para el efecto se conformó una comisión para que elabore un documento breve, y luego se organizó un taller con personas representativas del establecimiento a efectos de socializarlo y validarlo.

Criterios para la construcción del Modelo del Plan de Mejoras

Un plan de acción, es un modelo sistemático que detalla qué tareas se deben llevar a cabo para alcanzar un objetivo, para lo cual se establecen metas y tiempos de ejecución. Un Plan es una intención o un proyecto, se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción con el objetivo de dirigirla y encauzarla. En este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios

para realizar una obra en la que se aplican muchas estrategias con la intervención de autoridades, docentes, y estudiantes de la institución.

MODALIDAD

Los talleres se aplicaron durante 5 meses a partir del mes de Octubre. Al inicio se debatieron contenidos teóricos, metodologías bosquejadas por los facilitadores, se formaron grupos de trabajo los mismos que serán considerados para la Elaboración del Plan.

En los últimos meses los equipos de trabajo desarrollaron un borrador del Plan Estratégico con cada uno de sus aspectos. El facilitador solamente guió, facilitó y supervisó la organización a desarrollarse, según sus contenidos y la presentación del documento final del plan.

Análisis situacional: Medio Interno

En este primer momento se realiza un análisis exhaustivo de la situación en la que se encuentra la institución tanto en su medio interno como externo, Conocer ésto resulta vital, porque a la institución le permitirá saber no solamente qué es capaz de hacer o de emprender, sino cuáles son los obstáculos que le impiden avanzar.

Análisis del medio interno: Identificación de Fortalezas

MANIFESTACIONES	JUSTIFICACIÓN	FUENTE (Origen de la información)
Los directivos de la institución verifican el cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias.	Documentos de las reuniones del Consejo Directivo que ratifican este cumplimiento.	Entrevista a la Decana de la Facultad. Listado de Profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
Adaptan al currículo y el estándar educativo nacional a las necesidades de establecimiento educativo.	La planificación archivada se adapta al currículo y a las necesidades de la Universidad	Entrevista a la Decana de la Facultad. Listado de Profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
Garantizan la adaptación del currículo al entorno, a las necesidades, intereses y niveles de los estudiantes.	En la planificación se habla de un modelo constructivista adaptado al entorno.	Entrevista a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
Implementan políticas para la evaluación docente sin discriminación.	Las evaluaciones son estándares.	Entrevista a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
Existe evidencia del cumplimiento de los programas de estudios planificados.	Los programas de estudios están archivados en secretaría.	Entrevista a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
Optimizan los servicios adicionales que ofrece la universidad.	Los servicios adicionales tienen su respectiva custodia e inventario.	Entrevista a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.

Verifican el cumplimiento de los requisitos legales de la apertura y funcionamiento de la institución educativa.	La Universidad tiene los documentos en regla y al día.	Entrevista a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
Enmarcan su gestión en la aplicación de la normativa (Ley Orgánica de Educación Intercultural) que garantiza el bienestar integral de los estudiantes.	La gestión de la institución es enmarcada dentro de la ley.	Entrevista a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
Lideran la creación participativa del Código de Convivencia Institucional.	Se desarrolla el Código de Convivencia siguiendo los pasos ordenados por el Ministerio de Educación.	Entrevista a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
Demuestran apertura hacia los miembros de la comunidad educativa.	La institución se maneja de puertas abiertas, y los miembros de la comunidad son bien recibidos.	Entrevista a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
Se cumple con las recomendaciones dadas por las autoridades del ex CONEA hoy CEAACES, para dar cumplimiento a la acreditación actual y así salir de la problemática existente.	Se prepara a Directivos, docentes, estudiantes, personal administrativo a fin de cumplir con las metas de acreditación.	Entrevista a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
Fortalecen las relaciones entre el establecimiento educativo, el hogar y la comunidad educativa.	Los representantes de los estudiantes son permanentemente invitados a la institución	Entrevista a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.

ANÁLISIS DEL MEDIO INTERNO: IDENTIFICACIÓN DE DEBILIDADES

NUDOS CRÍTICOS/MANIFESTACIONES	CAUSAS	EFECTOS	FUENTE
Carencia de un Plan de Mejoras conocido por toda la comunidad Educativa, que fija las normas de gestión administrativa de los recursos de la Facultad de Ciencias de la Educación.	No se ha elaborado un Plan de Mejoras.	No hay normativas que regulen la gestión administrativa.	Encuesta a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
No se construye de forma participativa el proyecto educativo institucional.	El tiempo y los conocimientos técnicos de los que deben construir este proyecto.	Que la comunidad educativa desconozca la importancia del proyecto educativo y sus efectos posteriores.	Encuesta a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
No se cuenta con un plan de Mejoras de desarrollo institucional aprobado por las instancias correspondientes y en ejecución.	No se ha elaborado el Plan Estratégico.	Que no haya planificación y un norte común a seguir.	Encuesta a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
No cuenta con la existencia y aplicación de programas de sistemas informáticos de registros y control del personal administrativo y docente.	Por no existir el presupuesto necesario.	Que las tecnologías de la información y comunicación no se apliquen de manera correcta en esta institución.	Encuesta a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
No dispone de equipamientos informáticos y acceso a redes de información con tecnología de punta de la Facultad de Ciencias de la Educación.	No existe el presupuesto necesario.	Que las tecnologías de la información y comunicación no se apliquen en esta institución.	Encuesta a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.

No se aplican actividades extracurriculares de carácter formativo y de apoyo al desarrollo humano.	No se encuentra en la planificación.	Se deja al margen a estudiantes poco formados en carácter y desarrollo humano.	Encuesta a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
No hay disponibilidad de equipamiento informático y acceso de redes de información para docentes y estudiantes.	No existe el presupuesto necesario.	Que las tecnologías de la información y comunicación no se apliquen en esta institución.	Encuesta a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
No se favorece la construcción de espacios de formación, profundización y reflexión entre el personal para su desarrollo profesional y el cumplimiento de las metas institucionales.	Los docentes no han estado motivados para capacitarse.	Inestabilidad laboral.	Encuesta a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.
No se mantienen actualizados respecto a los avances e investigaciones sobre dirección educativa y temáticas afines.	Los docentes no han estado motivados para capacitarse.	Inestabilidad laboral.	Encuesta a la Decana de la Facultad. Entrevista a Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.

PRIORIZACIÓN DE NUDOS CRÍTICOS

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

No	Nudos Críticos	Dificultad	Plazo	Impacto	Total Puntaje (Priorización)
1.	Carencia de un Plan de Mejoras conocido por toda la comunidad Educativa, que fija las normas de gestión administrativa de los recursos del Centro de Educación Básica.	1	1	4	6
2.	No se construye de forma participativa el proyecto educativo institucional.	3	4	4	11
3.	No se cuenta con un plan estratégico de desarrollo institucional aprobado por las instancias correspondientes y en ejecución.	4	4	3	11
4.	No cuenta con la existencia y aplicación de sistemas informáticos de registro y control del personal administrativo y docente.	4	4	2	10
5.	No dispone de equipamientos informáticos y acceso a redes de información con tecnología actualizada en la Universidad Estatal Península de Santa Elena.	3	3	3	9
6.	No existe evidencia que el presupuesto general de la institución está a disposición de la comunidad.	4	4	3	11
7.	No se aplican actividades extracurriculares de carácter formativo y de apoyo al desarrollo humano.	2	2	4	8
8.	No hay disponibilidad de equipamiento informático y acceso de redes de información para docentes y estudiantes.	4	4	4	12
9.	No se favorece la construcción de espacios de formación, profundización y reflexión entre el personal para su desarrollo profesional y el cumplimiento a las metas institucionales.	4	4	4	12
10.	No se mantienen actualizados respecto a los avances e investigaciones sobre dirección educativa y temáticas afines.	4	4	2	10

Análisis situacional: Medio Externo.

El medio externo es todo lo que ocurre en el entorno de la organización y que influye directa o indirectamente en el cumplimiento de su misión.

CUADRO DE OPORTUNIDADES

Capacitación y supervisión permanente otorgada por la Dirección de Educación
Flexibilidad para poder desarrollar los planes didácticos
Participación permanente de los docentes y discentes en eventos culturales y deportivos a nivel cantonal, provincial y nacional.

Cuadro de Amenazas

No cuenta con equipos de última tecnología
Poca colaboración de los docentes y estudiantes en lo que se refiere al rendimiento académico y aptitudinal.
Influencia negativa de los medios de comunicación e Internet.
Bajo nivel económico de la comunidad.

MOMENTO PROSPECTIVO

Escenario

Escenario deseado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena:

- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, e implementación de un sistema de evaluación y rendición de cuentas.

- Mejoramiento de infraestructura física y equipamiento de la institución.
- Revalorizar a los docentes y mejorar su formación inicial, capacitación permanente, y condiciones de trabajo y calidad de vida.

Redefinición de la Visión y Misión.

MATRIZ PARA CONSTRUIR LA VISIÓN

ASPIRACIONES	BASE FILOSÓFICA Y PRINCIPIOS	PROPÓSITO O FINALIDAD MAYOR	VALORES	ÁMBITOS DE ACCIÓN
Deber ser en 5 años.	Eminentemente educativa.	Que los estudiantes se apropien del conocimiento.	Compromiso	Local.
Institución de calidad.	Con suficiente infraestructura.		Honestidad.	Provincial.
Institución de calidez	Institución formadora.		Honradez.	Regional.
Institución de servicio.	Institución proyectada a futuro.		Respeto.	Nacional
			Lealtad.	
		Autoestima.		

VISIÓN

Para el año 2018 la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena, será reconocida como una institución educativa de alta calidad y calidez al servicio de la juventud que se educa en el establecimiento, al formar estudiantes capaces de proyectarse a diversas competencias que hoy en día se requiere, para luego construir su propio futuro, aprovecharse del conocimiento y las nuevas tecnologías, y construir una nueva sociedad local, provincial, regional y nacional.

MATRIZ PARA CONSTRUIR LA MISIÓN

PERSONAS O GRUPOS BENEFICIARIOS	NECESIDADES A SATISFACER	BIENES Y SERVICIOS A OFRECER	INSUMOS A UTILIZAR
Padres de familia	Educación de los hijos.	Estudios.	Infraestructura
Jóvenes	Estudios.	Calidad en la enseñanza	Libros.
Comunidad	Potenciales profesionales Ciudadanos de bien.	Vinculación con la colectividad	Aulas. Laboratorios

MISIÓN

Ser una institución educativa que piensa en los representantes legales, los niños y la comunidad en general, para el cuidado y educación de los educandos, mediante el trabajo honesto de los docentes, que utiliza al máximo la infraestructura, libros y capacidades pedagógicas profesionales.

REDEFINICIÓN DE OBJETIVOS

Matriz de identificación de objetivos estratégicos

PROBLEMÁTICA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Carencia de un Plan de Mejoras conocido por toda la comunidad Educativa, que fije las normas de gestión administrativa de los recursos de la Institución de Educación Superior.	Elaborar un Plan de Mejoras.
No se construye de forma participativa el proyecto educativo institucional.	Invitar a los actores educativos a la elaboración de un proyecto educativo institucional.
No se cuenta con un plan estratégico de desarrollo institucional aprobado por las instancias correspondientes y en ejecución.	Aprobar un Plan Estratégico de Desarrollo Institucional y ponerlo a ejecutar.
No cuenta con la existencia y aplicación de sistemas informáticos de registros y control del personal administrativo y docente.	Gestionar para que en el presupuesto conste la existencia y aplicación de un sistema informático de registro y control de personal administrativo y docente.
No dispone de equipamientos informáticos y acceso a redes de información con tecnología actualizada en el Centro de Educación Básica "Simón Bolívar".	Gestionar para que en el presupuesto conste la existencia de equipamientos informáticos y acceso a redes de información, con tecnología actualizada.
No se aplican actividades extracurriculares de carácter formativo y de apoyo al desarrollo humano.	Aplicar actividades extracurriculares de carácter formativo y de apoyo al desarrollo humano.
No hay disponibilidad de equipamiento informático y acceso de redes de información para docentes y estudiantes.	Gestionar para que en el presupuesto conste la existencia de equipamiento informático para docentes y estudiantes.
No se favorece la construcción de espacios de formación, profundización y reflexión entre el personal docente para su desarrollo profesional y el cumplimiento a las metas institucionales.	Permitir espacios de formación para el personal para su desarrollo profesional.
No se mantienen actualizados respecto a los avances e investigaciones sobre dirección educativa y temáticas afines.	Mantener actualizados los conocimientos en los avances e investigaciones sobre dirección educativa y temas afines.

MOMENTO ESTRATÉGICO

Las estrategias son caminos o mecanismos que la institución considera viables a fin de factibilizar la ejecución de los objetivos. En otros términos, es el diseño de posibilidades que asegura que los objetivos básicos de la organización sean logrados.

IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE CAMBIO A PARTIR DE NUDOS CRÍTICOS

NUDOS CRÍTICOS	OBJETIVO	ESTRATEGIA ALTERNATIVA DE CONSOLIDACIÓN
Carencia de un Plan de Mejoras conocido por toda la comunidad Educativa, que fije las normas de gestión administrativa de los recursos del Centro de Educación Superior.	Elaborar un Plan de Mejoras	Elaborar un Plan de Mejoras con los docentes de la institución.
No se construye de forma participativa el proyecto educativo institucional.	Invitar a los actores educativos a la elaboración de un proyecto educativo institucional.	Invitar a los actores internos y externos.
No se cuenta con un plan estratégico de desarrollo institucional aprobado por las instancias correspondientes y en ejecución.	Aprobar un Plan Estratégico de Desarrollo Institucional y ponerlo a ejecutar.	Elaborar un plan con un equipo interno.
No cuenta con la existencia y aplicación de sistemas informáticos de registros y control del personal administrativo y docente.	Gestionar para que en el presupuesto conste la existencia y aplicación de un sistema informático de registro y control de personal administrativo y docente.	Asesoramiento Técnico del Ministerio de Educación.
No dispone de equipamientos informáticos y acceso a redes de información con tecnología actualizada de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Península de Santa Elena.	Gestionar para que en el presupuesto conste la existencia de equipamientos informáticos y acceso a redes de información, con tecnología actualizada.	

No se aplican actividades extracurriculares de carácter formativo docente y de apoyo al desarrollo humano.	Aplicar actividades extracurriculares de carácter formativo y de apoyo al desarrollo humano.	Realizar las actividades dentro de la Institución de educación superior
No hay disponibilidad de equipamiento informático y acceso de redes de información para docentes y estudiantes.	Gestionar para que en el presupuesto conste la existencia de equipamiento informático para docentes y estudiantes.	Visitar al Ministerio de Finanzas. Visitar al Ministerio de Educación.
No se favorece la construcción de espacios de formación, profundización y reflexión entre el personal para su desarrollo profesional y el cumplimiento a las metas institucionales.	Permitir espacios de formación para el personal para su desarrollo profesional.	Asesoramiento Técnico del Ministerio de Educación.
No se mantienen actualizados respecto a los avances e investigaciones sobre dirección educativa y temáticas afines.	Mantener actualizados los conocimientos en los avances e investigaciones sobre dirección educativa y temas afines.	Contratar una capacitación externa. Permitir la auto capacitación.

PRIORIZACIÓN DE ESTRATEGIAS

1. Dificultad para la solución

DIFICULTAD

1 Mucha 2 Bastante 3 Poca 4 Ninguna

2. Tiempo para la solución

TIEMPO

1 Largo 2 Mediano 3 Corto 4 Inmediato

3. Impacto luego de la solución

IMPACTO

1 Ninguno 2. Poco 3 Bastante 4 Mucho

PLAN DE MEJORAS
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA MODALIDAD PRESENCIAL DE LA UNIVERSIDAD
ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

INDICADOR	ACCIONES DE MEJORAS	MESES OPERATIVOS 2012	RECURSOS	RESPONSABLES
Participación como expositor en proyectos de capacitación y educación continúa.	Asignación de puntaje de mejoramiento docente, aquellos profesores que participen o dirigen proyectos de capacitación y educación continua.	CRONOGRAMAS DE TRABAJO ACADÉMICOS	-	DECANA DE LA FACULTAD
Actualización científica para el dominio de los contenidos del módulo	Organizar eventos con temas especializados relacionados a los contenidos de cada módulo.	CRONOGRAMAS DE TRABAJO ACADÉMICOS	Presupuesto	DECANA DE LA FACULTAD
Trabajo académico con contenidos actualizados.	Diseñar un sistema de capacitación continua para actualizar los contenidos del trabajo académico de los docentes.	CRONOGRAMAS DE TRABAJO ACADÉMICOS	Presupuesto	DECANA DE LA FACULTAD
Docentes con conocimientos y experiencias en el campo de la investigación formativa.	Diseñar líneas de investigación para los docentes.	CRONOGRAMAS DE TRABAJO ACADÉMICOS	Presupuesto	CUERPO DOCENTE
Publicación de revistas especializadas; artículos científicos y libros.	Diseñar un sistema de incentivos para el desarrollo de la producción bibliográfica.	CRONOGRAMAS DE TRABAJO ACADÉMICOS	Presupuesto	DECANA DE LA FACULTAD
Actividades de pasantías en instituciones académicas o empresas.	Firmar convenios con instituciones para el desarrollo de pasantías de docentes relacionadas al campo de su especialidad	CRONOGRAMAS DE TRABAJO ACADÉMICOS	-	DECANA DE LA FACULTAD
Cursos de perfeccionamiento y/o postgrados, relacionados con el modulo que imparten.	Sistema de Capacitación para los docentes que no poseen cursos o título de postgrado relacionados con el módulo que imparten.	CRONOGRAMAS DE TRABAJO ACADÉMICOS	Presupuesto	CUERPO DOCENTE

INDICADOR	ACCIONES DE MEJORAS	MESES OPERATIVOS 2012	RECURSOS	RESPONSABLES
El Docente es poseedor de un conjunto de valores.	Sistema de evaluación continua del estudiante hacia su profesor al finalizar cada módulo.	CRONOGRAMAS DE TRABAJO ACADÉMICOS	Presupuesto	CUERPO DOCENTE
Capacidad para actuar con justicia, equidad y transparencia en los procesos de evaluación y acreditación de los aprendizajes.	Elaboración de un código de ética.	CRONOGRAMAS DE TRABAJO ACADÉMICOS	Presupuesto	CUERPO DOCENTE
Cumple con responsabilidad las horas y calendarios de trabajo establecidos institucionalmente.	Diseñar un sistema de monitoreo para marcar la hora de entrada y salida de la institución.	CRONOGRAMAS DE TRABAJO ACADÉMICOS	Presupuesto	DECANA DE LA FACULTAD
Cumplimiento de la Planificación	Implementar un sistema de monitoreo digital que permita y medir el grado de cumplimiento de la planificación docente.	CRONOGRAMAS DE TRABAJO ACADÉMICOS	Presupuesto	DECANA DE LA FACULTAD

BIBLIOGRAFÍA

- ABAD, Jorge; (2011); Acreditación de la Educación Superior, la Evaluación Externa y la Acreditación; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ABAD, Jorge; (2011); El Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior y la Calidad de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ABAD, Jorge; (2011); Proyecto de Autoevaluación; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- ARANDA, Alcides; (2011); Sociedad y Calidad de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- BASTIDAS, Alfredo; (2011); El Plan Estratégico Operativo y de Mejoras; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- BASTIDAS, Alfredo; (2011); Planeación, modelos y métodos; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- BAUTISTA, S. I. y Guzmán, P. J. M. (2005). Elaboración de instrumentos de evaluación del desempeño docente en materias de laboratorio. Enseñanza e Investigación en Psicología, Vol. 6, No. 1, 23 – 36.
- BRETEL, L. (2006). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial presentada en el Taller Internacional sobre Carrera Magisterial “Educación para la democracia. Lineamientos de Política Educativa 2001 – 2006”, Lima, Perú.
- CABRERA, Guillermo; (2011); Seguimiento y control institucional; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- CASANOVA Casanova, M^a Antonia Giroux. H. A (2007) Manual de evaluación educativa, 5^a edición, Barcelona, Madrid. Editorial La Muralla, S.A.
- CHIAVENATO, I. (2005). Administración de recursos humanos. Mc Graw-Hill, Bogotá. (Pág. 357)
- CRESPI, M. (2004). La Evaluación del Desempeño Docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador. Revista Digital de Educación y Nuevas tecnologías, Año VI, Número 31. Contexto Educativo y Nueva Alejandría. Disponible en: <http://contexto-educativo.com.ar/2004/2/nota-02.htm>. Consulta: 09/12/2004

- ESTUDIO comparado sobre evaluación de América y Europa Oficina de educación de la UNESCO para América Latina
- GARCÍA, Ruth (2007). Hacia el mejoramiento de la educación universitaria. Universidad Iberoamericana Golfo-Centro, México DF.
- MATEO, J.; Escudero, T.; Miguel, M. De; Ginés, J. y Rodríguez, S. (1996). La evaluación del profesorado de secundaria. CEDECS, Barcelona.
- MONTENEGRO, I. (2004). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Magisterio, Bogotá, Colombia.
- RODRÍGUEZ, Fernando; (2011); Epistemología de la Investigación; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- SALINAS, Judith; (2011); La investigación evaluativa; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- SILVA, Rita; (2011); Inducción; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- VALAREZO, Reinaldo; (2011); Gestión Administrativa de la Educación Superior; Instituto de Post Grado y Educación Continua de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

- VALDÉS, H. (2002). La evaluación del desempeño del docente. Biblioteca Digital del Mineduc. Fortalecimiento Docente. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. Disponible en: www.mineduc.cl/biblio/documento/hector_valdes.doc. Consulta: 08/06/2006.
- VALENZUELA, J. (2005). Evaluación de instituciones educativas. Editorial Trillas, México.
- WERTHER W. Y Davis K. (2006) Administración de personal y recursos humanos. Editorial Mc. Graw-Hill, México.
- <http://www.upse.edu.ec/index.php/filosofia-mision-vision>

Anexos



UNIVERSIDAD ESTATAL
“PENINSULA DE SANTA ELENA”

Creación: Ley Nº 110 R.O. (Suplemento) 1998-07-22

RECTORADO

Oficio N° 236-R-UPSE-2011
La Libertad, julio 27 del 2011


Señor Doctor
Francisco Morán Márquez, M.Sc.
DECANO DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Guayaquil.-

De mi consideración:

Me permito informar a usted, que la licenciada SANDRA CEDEÑO CHILAN, portadora de la cédula de identidad N° 0916680721, tiene la debida autorización para desarrollar el tema de tesis de postgrado “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA MODALIDAD PRESENCIAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA Y LA PROPUESTA DE PLAN DE MEJORAS”.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,


Ing. Agr. Jimmy Candell Soto, M. Sc.
RECTOR



JCS/cpm

La Libertad, 26 de Julio del 2011

Señora Doctora

Nelly Panchana Rodríguez

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
Ciudad.-

Por motivo de elaboración de Tesis para obtener el título de **Máster en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior** en la Universidad de Guayaquil, me dirijo a Usted muy respetuosamente para solicitarle se me conceda el permiso y las facilidades respectivas para trabajar con la Carrera de Educación Básica modalidad Presencial de la Facultad de Ciencias de la Educación con el tema de Tesis "Evaluación del desempeño Docente de la Carrera de Educación Básica Modalidad Presencial de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y la Propuesta de Plan de Mejoras".

Por la atención a la misma quedo de Usted muy agradecida.

Atentamente


Lcda. Sandra Cedeño Chilán
C.I. 0916680721

c.c. Lcda. Esperanza Montenegro – Directora de la Carrera de Educación Básica
Archivo




UPSE
LICENCIATURA
EDUC. BÁSICA
RECIBIDO
26 JUL 2011
HORA: 17:24

FIRMA AUTORIZADA

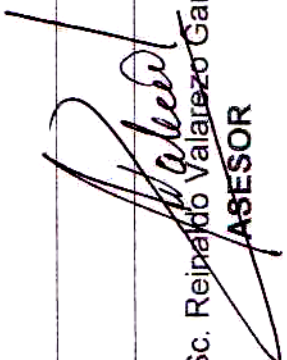
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (2010 – 2012)
CONTROL DE ASISTENCIA DE ASESORÍAS.

Nombre del estudiante: SANDRA ELIZABETH CEDEÑO CHILÁN

Tema: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA MODALIDAD PRESENCIAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA. DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORA.

Nº	ACTIVIDADES	FECHA	EVALUACIÓN			HORA	FIRMA
			S	PS	NP		
1	I ASESORÍA: 1.- Explicación de la Guía de Elaboración del proyecto de trabajo de Grado 2.- Desarrollo de los Capítulos I, II, III.	24/Sept./11	X			09:00 a 15:00	
		25/Sept./11	X			09:00 a 15:00	
2	II ASESORÍA: 1.- Revisión de los Capítulos I, II, III 2.- Explicación para la elaboración de los Capítulos IV, V y el Tomo II	12/Nov./11	X			09:00 a 15:00	
		13/Nov./11	X			09:00 a 15:00	
3	III ASESORÍA: 1.- Revisión de los Capítulos IV, V 2.- Revisión del Tomo II y aprobación de la Tesis	14/Ene/12	X			09:00 a 15:00	
		15/Ene/12	X			09:00 a 15:00	

OBSERVACIONES:


 MSc. Reinaldo Valarezo Garcia.
ASESOR

S= Satisfactoria
 PS= Poco Satisfactorio
 NP= Ninguna Participación



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA MODALIDAD PRESENCIAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA Y PROPUESTA DE PLAN DE MEJORAS	
AUTOR/ES: Lcda. CEDEÑO CHILÁN SANDRA ELIZABETH	REVISORES: Dr. Valarezo García Reinaldo MSc.
INSTITUCIÓN: Universidad de Guayaquil	FACULTAD: Filosofía, Letras y ciencias de la Educación
CARRERA: MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	
FECHA DE PUBLICACIÓN: (15 de Agosto de 2012)	Nº DE PÁGINAS: 251
ÁREAS TEMÁTICAS: UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, Provincia de Santa Elena año 2012	
PALABRAS CLAVE: Calidad . Desempeño docente . Mejoramiento	
RESUMEN: La formación del talento humano en enfermería, la elevación de la calidad profesional, tiene como objetivo formar profesionales que den respuestas a las necesidades actuales y del desarrollo económico y social del país, constituye el centro de actividad y propósito fundamental de la educación técnica ecuatoriana y como parte de ésta, el Servicio Ecuatoriano de capacitación profesional en el área de enfermería, en este sentido el rediseño curricular pasa a ser el acceso más importante para lograr este propósito en el área de enfermería, la estructuración en el diseño curricular de un sistema metodológico, es esencial para la formación de este profesional, de acuerdo con la educación técnica ecuatoriana. El Servicio ecuatoriano de capacitación profesional, proyecta profesionales para el futuro, en este sentido es importante contar con un sistema que distinga a este profesional, que garantizará dar respuesta a la demanda social que se presenta. Fue un estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional que buscó establecer la relación entre el desempeño laboral de los estudiantes en el contexto del actual sistema de salud y su perfil de formación; como técnicas e instrumentos de investigación se utilizaron la encuesta individual para estudiantes, una entrevista para directivos y para el programa curricular una guía de análisis crítico del perfil de formación. Los resultados mostraron aspectos importantes sobre la caracterización socio demográfica y las condiciones laborales, la coherencia entre el perfil de formación, el perfil de desempeño y la formación de postgrado. La investigación permitió aportar a los sectores de salud y educación herramientas para la toma de decisiones y la fijación de políticas en la prestación de servicios de salud y en la formación del recurso humano en enfermería; además, para que las unidades académicas participantes ajusten los planes de estudio con base en las competencias identificadas como prioritarias en el campo laboral y formulen líneas de énfasis y propuestas de educación continua para sus egresados.	
Nº DE REGISTRO (en base de datos):	Nº DE CLASIFICACIÓN:
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 089894286 - 2786161 E-mail:
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Nombre: *(Se deja en blanco) Teléfono: *(Se deja en blanco)