



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

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

TEMA

AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE CARRERA DE LITERATURA Y
ESPAÑOL MODALIDAD PRESENCIAL DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

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

TOMO I

AUTORA: LCDA.MONTENEGRO REYES JUANITA MARÍA

ASESOR: MSc. ARANDA ARANDA ALCIDES

DEDICATORIA

Este Trabajo Investigativo se lo dedico a Dios por Haberme permitido llegar a la culminación haberme dado salud y fortaleza para lograr mi objetivo. A mi esposo Ramón Cabrera Tapia y mi hija Maryleisi Cabrera Montenegro, a mis padres, a mi Hermana ya que ellos fueron el impulso para seguir adelante gracias por su ayuda y comprensión, en los momentos difíciles.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Francisco Morán Márquez decano de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación por permitirnos desarrollarnos como profesional, al instituto de Postgrado

Este proyecto investigativo es el resultado del esfuerzo en conjuntos de todos los que formaron el grupo de trabajo.

Agradezco a nuestro asesor del proyecto MSc. Alcides Aranda y a cada uno de los tutores por su paciencia e impartir sus conocimientos que quedará emprendido en mi mente

Gracias a mis queridos compañeros que me apoyaron me permitieron entrar en su vida durante estos dos años de convivir dentro y fuera del salón de clase

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE GENERAL.....	iv
ÍNDICE DE CUADROS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICO.....	xi
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Ubicación del Problema en un Contexto.....	2
Situación Conflicto.....	23
Causas del Problema, Consecuencias.....	25
Delimitación del Problema.....	26
Planteamiento del Problema.....	27
Variables: Determinación de las variables.....	29
Objetivos.....	31
Justificación e importancia.....	31

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.

Antecedentes de estudio.....	34
Fundamentación Teórica.....	35
Calidad.....	35
Evaluación.....	46

Plan de Mejoras	52
Desempeño Docente.....	55
Autoevaluación.....	61
Fundamentación Legal.....	65
Disposición Transitoria.....	67
Hipótesis o Preguntas a Contestarse.....	72
Variables de la Investigación.....	73
Definiciones Contextuales.....	76

CAPÍTULO III METODOLOGÍA.- Diseño de la investigación

Diseño de la Investigación.....	82
Modalidad de Investigación.....	82
Tipos de Investigación.....	83
Población Muestra	86
Población.....	86
Muestra.....	91
Operacionalización de las Variables.....	93
Objetivos de la Investigación.....	94
Instrumentos de la Investigación.....	101
Matriz de Código, Datos, Técnicas, Fuentes de Información e instrumentos por indicadores e informantes.....	103
Procedimientos de la Investigación.....	107
Recolección de Información.....	107

CAPÍTULO IV -

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	109
Análisis de resultados.....	157

CAPÍTULO V – CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....	158
Recomendaciones.....	158
Referencias bibliográficas.....	160
Anexos.....	163

ÍNDICE DE CUADROS

PÁG.

CUADRO N° 1

Pénsum de estudio del primer curso14

CUADRO N° 2

Horarios de clase nocturno Primer Curso 14

CUADRO N° 3

Pénsum de estudio Segundo curso 15

CUADRO N° 4

Horarios de clase nocturno Segundo curso15

CUADRO N° 5

Pénsum de estudio Tercer curso15

CUADRO N° 6

Horarios de clase nocturno Tercer curso15

CUADRO N° 7

Pénsum de estudio cuarto curso17

CUADRO N° 8

Horarios de clase nocturno Cuarto curso17

CUADRO N° 9

Pensum de estudio Quinto curso18

CUADRO N° 10

Horarios de clase nocturno Quinto Curso18

CUADRO 11

Número de estudiantes matriculados en el año 2011, 201219

CUADRO N° 12

Número de estudiantes Graduados con título de profesor y Licenciados desde 2004 hasta 2010.19

CUADRO N° 13

Número de estudiantes Graduados con título Licenciados desde 2000 hasta 2010.20

CUADRO N° 14

Nómina de los docentes de planta21

CUADRO N° 15

Nómina del personal docente con contrato 22

CUADRO N° 16

Causas del problema, consecuencias23

CUADRO N° 17

Profesionales que desempeñan Funciones Docentes

En la carrera Literatura y Español..... 88

CUADRO N° 18

Estudiantes matriculados por año en la carrera de Literatura y Español... 88

CUADRO N°. 19

Población y Estratos Literatura y Español..... 90

CUADRO N° 20

Población General..... 93

CUADRO N° 21

Operalización de variables..... 95

CUADRO N° 22

Diseño de un plan de mejoras100

CUADRO N° 23

Matriz de códigos, datos, informantes.....103
técnicas, fuentes de información e instrumentos por indicadores e
informantes, según criterios de análisis

CUADRO N°24

Tabla de valorización cuali-cuantitativa.....112

CUADRO N° 25

Resultados de la Evaluación por profesores.....113

CUADRO N° 68

Promedio individual de los docentes por dimensiones..... 155

ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico N°1

`Promedio individual de los docentes por dimensiones..... 116

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

**AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, MODALIDAD
PRESENCIAL DE LA CARRERA DE LITERATURA Y ESPAÑOL
DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. DISEÑO DE UN
PLAN DE MEJORAS**

AUTORA: LCDA. JUANITA MONTENEGRO REYES
ASESOR: ALCIDES ARANDA ARANDA

La autoevaluación 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. Desde la perspectiva funcional la evaluación es un proceso de evaluación sistemática orientado a la reflexión y mejora de la calidad de las acciones de los sujetos, de las intervenciones profesionales, del funcionamiento institucional o de las aplicaciones en la realidad. Hay que distinguir la evaluación del control. La acción evaluadora posibilita interpretación de los hechos y el diagnóstico real, en la profundidad de los problemas que comprometen a todos los actores evaluados.

Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica de la institución y del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al mejoramiento académico. Además de la formación de profesionales de alto nivel y la investigación, las instituciones de educación superior deben interactuar con otros actores de la sociedad ecuatoriana, a través de la oferta de servicios. Para garantizar los mejores resultados la universidad debe apoyarse en los procesos de evaluación y seguimiento de la actividad de investigación que incluya el estudio del impacto social que tiene, esto es, el efecto del conocimiento científico y tecnológico generado en las instituciones de educación superior en la sociedad. Las instituciones de educación superior para garantizar el mejoramiento sostenido de sus actividades y pertinencia social, requieren planificar el desarrollo institucional estratégicamente y evaluar el trabajo y sus resultados. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. En cada ámbito del quehacer profesional se esperan resultados. El aprendizaje y el crecimiento personal y afectivo en la institución de con los estudiantes, es el principal.

UNIVERSIDAD	DOCENCIA	EVALUACIÓN
-------------	----------	------------

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
 FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
 PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y
 ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

**AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, MODALIDAD
 PRESENCIAL DE LA CARRERA DE LITERATURA Y ESPAÑOL
 DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
 EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. DISEÑO DE UN
 PLAN DE MEJORAS**

AUTORA: LCDA. JUANITA MONTENEGRO REYES
 ASESOR: ALCIDES ARANDA ARANDA

Self-evaluation of teaching performance is an activity that has as main purpose the improvement of the quality of work and academic performance of teachers of institutions of higher education.

From the functional perspective assessment is a systematic evaluation process-oriented thinking and improving the quality of the actions of the subjects of professional interventions, institutional performance or application in reality.

We must distinguish the evaluation of control. The action evaluator facilitates interpretation of the facts and the actual diagnosis, in the depth of the problems that engage all stakeholders evaluated.

It is essential to specify what specific educational mission of the institution and the teacher and in that context, what knowledge, skills, abilities and attitudes that correspond to these tasks. Its mission is to contribute to academic improvement.

In addition to the formation of high level professionals and research, higher education institutions must interact with other players in Ecuadorian society through the provision of services.

To ensure the best universities must rely on the processes of evaluation and monitoring of research activity that includes the study of the social impact it has, that is, the effect of scientific and technological knowledge generated in institutions of higher education in the society.

Higher education institutions to ensure sustained improvement of their activities and social relevance, require institutional development plan strategically and evaluate the work and results.

Contribute, from structured spaces for teaching systematic, integral development of people, incorporating their biological, emotional, cognitive, social and moral.

In each area of the profession are expected results. Learning and personal and emotional growth in the institution with students, is the principal.

UNIVERSITY	TEACHING	EVALUATION
------------	----------	------------

INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, no es nuevo el hecho de que el buen funcionamiento de las instituciones de educación superior sea atribuido por la sociedad, al desarrollo e implantación de sistemas de evaluación de la calidad de la universidad.

Lo más importante de la autoevaluación es conocer que a través de su aplicación, se fomenten procesos permanentes de mejoramiento de la calidad de la educación superior y de gestión de la universidad lo que va permitir a la comunidad universitaria sobre el nivel de desempeño institucional, a fin de garantizar su calidad, propiciando mejoramiento. Va permitir la rendición de cuentas en relación con el desarrollo que requiere el país y sobre el cumplimiento de su misión, fines y objetivos; se contribuirá a garantizar la equivalencia de grados y títulos dentro del país.

Por ello la autoevaluación es asumida como un proceso de autoestudio, el cual comprende tres etapas: planificación, ejecución, y planes de mejoramientos.

La planificación involucra a la capacitación inicial, diseño y organización. La ejecución, recolección, análisis y valoración de la información y preparación de informes.

Plan de mejoras, las acciones que se van aplicar.

Al tiempo de augurar que el presente trabajo investigativo de respuestas a las inquietudes a los docentes de la carrera de Literatura y Español, asumiendo con responsabilidad de mejorar la calidad de la institución.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Ubicación del problema en un contexto

En la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación se encuentra ubicado en la zona norte de la ciudad de Guayaquil en la ciudadela universitaria Salvador Allende.

La Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación tuvo su origen en el Instituto Superior Pedagogía y letras establecido mediante decreto Ejecutivo el 12 de abril de 1940, cuyo curso se iniciaron el 15 de junio del mismo año en las aulas del Colegio Nacional Vicente Rocafuerte. En 1944, por decreto No 409 del 14 de julio fue anexado este Instituto a la Universidad de Guayaquil que lo convirtió en Facultad de Filosofía Pedagogía y Letras por resolución del Consejo Universitario en sesión del 9 de agosto del año mención.

Clausurada la Facultad de Filosofía, Pedagogía y Letras, en 1951, las principales autoridades de la Universidad de Guayaquil conformaron una Comisión para que planifique su reorganización y funcionamiento, con la cooperación del Prof. Español Dr. Antonio Jaén Morentese elevo el respectivo informe por el Honorable Consejo Directivo a través Vice-Rector de la universidad ,Dr. Francisco Cevallos Reyre reabrió el 9 de mayo de 1952,el siguiente acuerdo, creando la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación ,nombre que conservo hasta 1956 en que se le cambió la denominación por la de Facultad de Filosofía y Letras.

Formó parte de la Escuela de Periodismo. En 1959 la Facultad de Filosofía y Letras lució su nuevo edificio en la Ciudadela Universitaria, el 23 de junio de 1961. Real Murillo, entró en vigencia el nombre definitivo de Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

Cesaba sus funciones el Decano Dr. Manuel de Jesús Real y sus respectivos binomios. En 1963 la junta Militar que causó el derrocamiento del Presidente Arosemena Monroy el 11 de julio de ese año. La crisis se reflejó en la sesión de la junta de Facultad celebrado en ese mes se pidió al Rector Parra Velasco que retire la renuncia que había presentado a la asamblea Universitaria. La junta formuló ternas a bases de los profesores con cuatros años de interinos como Ernestina Pescarolo. Digna de Messner y Dr. Víctor Guerra. prácticamente en ese año quedó sin directivos ni secretaria salvo la eficiente empleada Sonia Mendoza García que atendió al Lcdo. Colón Serrano Murillo que, sujeto a información interna, ocupó el Decano como profesor más antiguo de la Universidad. En 1966 se nombra otro decano Dr. Pimentel Carbo mantuvieron la supervivencia de la Facultad desarrollando con siete sesiones de juntas de profesores y estudiantes y continuando las terna para promover la cátedra enfrentando el infortunio. Los problemas generales de la Universidad y la inestabilidad política del gobierno nacional que se constitucionaliza Dr. Otto Arosemena Gómez hasta el 31 de agosto de 1968.

La carrera de Literatura y Español de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, según Jorge Dueñas Cartagena (1952), se crea como literatura y español a fines del año 1945 estando como rector de la Universidad de Guayaquil el Jurista Dr. José Miguel García Moreno y el profesor Carlos Cevallos Menéndez como presidente de la Casa de la Cultura, comenzando a funcionar en un edificio prestado arriba de la librería Janer en la Calle Pichincha N° 410.

En el año de 1951 fue clausurada, agitada por el polémico Maximiliano Coronel quién logra destituir al Decano Castillo volviéndose a abrir el 09/05/1952 con el nombre de Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

La Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, se inicia en ese entonces con carrera de Lengua y Lingüística, Periodismo y Psicología pero con el tiempo estas dos últimas carreras se independizan y se crean dos carreras más Bibliotecología, y Archivología. La Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación desde esa época ha estado formando docentes de educación media es una unidad académica de Educación Superior de la Universidad de Guayaquil, que tiene como propósito fundamental la formación, mejoramiento de los recursos humanos del sistema educativo nacional, en todos sus niveles, modalidades y especializaciones como estudio de pre y post- grado, con excelencia académica y técnica, comprometidos con las necesidades de transformación social y capacitados para generar ciencia, tecnología y arte en el campo de la educación, como también en la formación en otros ámbitos de la ciencia y el desarrollo tecnológico. En la formación, se consideran como

elementos fundamentales: la docencia, la investigación, y en la actualidad las diferentes extensiones universitaria y la crítica social a través del permanente desarrollo actualmente la Facultad de Filosofía oferta varias carreras dentro de ellas se encuentra la carrera de Lengua y Literatura donde forma profesionales con enfoque científico, humanístico, psicopedagógico, investigativos, competitivos, innovadores y otorga al término del cuarto año de estudio el título de profesor de segunda enseñanza en la especialización de Literatura y Español en quinto año licenciados (as).

Los profesionales egresados de la carrera, a través de la aplicación de conocimientos habilidades y destrezas, procedimientos y métodos psicopedagógicos, serán competentes en planificar, ejecutar, administrar, evaluar e innovar prácticas profesionales en las instituciones de educación básica, bachillerato y post-bachillerato del Sistema Educativo Nacional y organizaciones educativas gubernamentales y no gubernamentales, para solventar demandas y necesidades sociales, que contribuyan al desarrollo y transformación de la realidad social, económica, política y cultural del país.

En la carrera objeto de investigación, se ha detectado que el nivel académico de los estudiantes no es óptimo, por lo que se requiere diseñar una Autoevaluación del desempeño docente y diseñar un plan de mejoras para los docentes de la carrera de Lengua y literatura, a fin de verificar el proceso de formación de futuros profesionales.

Actualmente La Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Sobrepasa los 18.000 estudiantes. Aparte de las especializaciones que se han creado en el transcurso del tiempo como Informática que es la más numerosa, la de Comercio Exterior, Mercadotecnia, Medio ambiente, Escuela de Párvulos, Ayudantes de laboratorio de Biología, Multimedia

Se han establecido además centros de educación SemiPresencial, para facilitar la obtención de títulos académicos, para las personas que no pudieron hacerlo a su debido tiempo.

Se han construido algunos edificios, para acoger a profesores y estudiantes, y se han adquirido centenares de computadoras, para facilitar la enseñanza de informática.

Es así como Guayaquil, la mayor ciudad del Ecuador, tiene hoy la primera Universidad del país con diecisiete Facultades que ofertan 31 carreras de pregrado, 7 a nivel tecnológico con diferentes especializaciones y 8 carreras cortas, de uno y dos años, cuenta con 6 Extensiones Universitarias en la Costa, y provincia de Galápagos, 14 centros de estudios SemiPresencial, 5 Institutos Superiores de Postgrado, y 18 Institutos de Investigaciones; además cuenta con: laboratorios, talleres, consultorios, bibliotecas, farmacia, librería, comedores estudiantiles; también, grupos artísticos, equipos deportivos y otros servicios a la comunidad.

Actualmente la Universidad está llevando a cabo Reformas Académicas y Administrativas, e impulsando el estudio de nuevas carreras. Como se ve, nuestra Universidad es obra del pueblo y corresponde a sus intereses, dándole enseñanza, información.

La Facultad de Filosofía, letras y Ciencias de la Educación, es una unidad académica de Educación Superior de la Universidad de Guayaquil, que tiene como propósito fundamental la formación, mejoramiento de los recursos humanos del sistema educativo nacional, en todos sus niveles, modalidades, especializaciones como estudio de pre y postgrado, con excelencia académica y técnica, comprometidos con las necesidades de transformación social y capacitados para generar ciencia, tecnología y arte en el campo de la educación, como también en la formación en otros ámbitos de la ciencia y el desarrollo tecnológico. En la formación, se consideran como elementos fundamentales: la docencia, la investigación, la extensión universitaria y la crítica social a través de un desarrollo inter y transdisciplinario.

También hay que exaltar la labor titánica y constante desplegada por todos los decanos y Consejos Directivos, han permitido colocar a la Facultad, en el sitio que se merece, no solamente en su belleza física y majestuosa, sino especialmente en el plano académico. Por eso los educadores, en su afán de perfeccionarse y estar al día en las nuevas técnicas de enseñanza y elementos curriculares que posibiliten la retroalimentación permanente, Han seguido cursos de perfeccionamiento y de post-grado, y en su mayoría han obtenido el título de Máster en Educación. Cabe destacar en especial, la tenacidad, capacidad, mística y amor puestos al servicio de la comunidad. Por ende el Decano actual Máster Francisco Morán Márquez, que con visión de futuro está trabajando y engrandecido en todo sentido la facultad.

La Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil ha permitido elevar la calidad y formación de los docentes en la carrera de Literatura y Español que va a servirle para calificar a los docentes a lo largo de la formación profesional.

Los resultados de la evaluación deberán ser diseñados en un plan de mejoras para su difusión y enriquecimiento al resto de las instituciones, además se establecerá el seguimiento de los profesionales como parte de la evaluación y su impacto en la realidad. La evaluación deberá ser entendida como proceso que permita un crecimiento permanente en el modelo pedagógico, de gestión, calidad, pertinencia y de formación.

La Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil en la carrera de Literatura y Español deberá establecer programas de educación permanente sistemáticos para el perfeccionamiento en áreas profesionales y pedagógicas interno y externo; así como estímulo no salariales tales como becas y otros estímulos para los docentes. Como curso de actualización que exige nueva LOES.

Actualmente se habla de la necesidad de una educación de calidad. El clima de desarrollo tecnológico que se vive en la actualidad, unido al creciente interés por la eficacia y la efectividad de los servicios y los altos costos de la educación superior. En realidad, se ha hablado poco de su desarrollo profesional y personal, cuyos efectos repercuten directamente en la calidad de la universidad en la que desempeña sus actividades.

Lógicamente este desarrollo no puede ser algo que obtenga al azar o empíricamente, sino que al estar relacionados con las necesidades de la institución y el contexto social al cual sirve, debe ser un proceso planificado dentro del sistema educacional.

Pero la planificación deberá estar sustentada por las necesidades reales. Producto de una evaluación de los docentes que permite detectar pautas de acción requeridas.

Bajo estos lineamientos se realiza la investigación donde la evaluación del docente vista como una estrategia institucional, permita identificar y atender en forma pertinente los problemas asociados al desempeño docente de la carrera Literatura y Español , con el fin de garantizar su permanencia eficientemente, con la finalidad de diseñar un plan de mejoras acorde a las necesidades reales de la carrera Lengua y Literatura. Sobre la base de este análisis, la Universidad de Guayaquil adopte un modelo de autoevaluación del desempeño docente, considerando nuestra realidad, en el marco de la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento y de la lógica de evaluación del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación. Los factores y principios más importantes que asume la evaluación del desempeño docente son:

Existen factores determinantes que la Universidad Guayaquil y la educación superior ecuatoriana en general deben considerar, entre ellos los factores políticos, económicos y culturales.

Se entiende por evaluación del desempeño docente al proceso sistemático de obtención de información confiable, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades en la docencia, investigación, vinculación con la colectividad, en la cooperación interuniversitaria y compromiso institucional.

Hacemos nuestro el principio de que sin docentes eficientes no podrá tener lugar el mejoramiento de la educación superior en la Universidad de Guayaquil. La evaluación del desempeño docente cumplirá las funciones de diagnóstico, instructivo, educativa y desarrolladora.

Para la evaluación del desempeño docente se reconoce como principios:

- ♦ La evaluación centrada en las capacidades
- ♦ La evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos más objetivos.

La evaluación del desempeño docente adopta los estándares que se diseñarán para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores especificando las áreas y poder lograr objetivos en el plan de mejora.

La Autoevaluación con fines de mejoramiento de la carrera de Literatura y Español, modalidad presencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, responde a la obligación constitucional y legal que tienen toda institución de educación superior del Ecuador de acreditarse y de acreditar todas sus carreras, programas y pos-grados hasta octubre del 2013 porque de lo contrario desaparecen del Sistema de Educación Superior.

Misión y Visión de la carrera Literatura y Español

Visión

La especialización de Literatura y español es un espacio de encuentro de jóvenes bachiller y profesionales que reconocen en el lenguaje y la comunicación la oportunidad de saberse expresar y promover el buen uso del español en las escuelas, colegios y universidades, superando la debilidad lectora detectada en el sistema educativo del país.

Misión

Formar profesionales en el área del lenguaje y la comunicación, académicamente preparados con títulos de tercer nivel y con altos principios éticos – morales, comprometidos con la educación y el cambio social; con orientación y pensamiento científicos, humanístico, tecnológico, meta cognitivo, productivo y emprendedor.

Perfil profesional de los egresados de la especialización Literatura y Español.

1.- Propiciar una educación de calidad por medio del dominio, del lenguaje oral y escrito.

2.- poseedores de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y valores que le permitan diseñar, ejecutar y evaluar los procesos educativos desde la visión del Lenguaje y la comunicación aplicable a todas las áreas del desempeño humano.

3.- Planificador en currículo educativo, tomando como base fundamental la fuerza de la comunicación a través de la destreza de escribir

4.- Investigar social y educativo como dominio de la lectura, el análisis y la reflexión que permitan diagnosticar y resolver la problemática de la educación ecuatoriana.

5.- Diseñador de Proyecto Educativos.

6.- Dominio de las artes de lenguaje (leer, hablar, escuchar y escribir). De la informática y de los Enfoques de Sistemas

PERFIL OCUPACIONAL DE LA ESPECIALIZACIÓN L Y LITERATURA Y ESPAÑOL.

En la especialización de Literatura y Español el docente está capacitado como profesor de:

Literatura Ecuatoriana

Literatura Universal

Lengua y Literatura

Redacción

Ortografía.

TÍTULO QUE OBTIENE EN LA CARRERA DE LITERATURA Y ESPAÑOL.

* Licenciado/a en ciencias de la educación, previo la elaboración de

Un proyecto educativo.

* Máster.

Cuadro N° 1 Pénsum de estudio del primer curso

PÉNSUM DE ESTUDIO		
DE LA CARRERA DE LITERATURA Y ESPAÑOL		
AÑO LECTIVO 20011 20012		
Primer: Curso		
ASIGNATURAS	HORAS	
ESPAÑOL	3H	LCDO. JHON MENDOZA SOLÓRZANO
PEDAGOGÍA GENERAL	3H	MSc. VICENTE PONCE CÁCERES
LITERATURA ESPAÑOLA	3H	DR. RAFAEL GARCÉS VALLEJO
LITERATURA ECUATORIANA	3H	LCDO. CRISTÓBAL GAECÉS LARREA
LITERATURA UNIVERSAL	4H	LCDO. MILTON CAYAMBE GUACHILEMA
LATÍN	2H	DR. LUIS PINOS GAVILANES
TEORÍA LITERARIA	2H	DR. EUGENIO PESANTEZ RODAS
FUND. DE EDUCATIVA	2H	MSc. VICENTE PONCE CÁCERES
PRINCIPIO FUND. FILOSOFÍA	2H	ABG. GUSTAVO JARA RUIZ
SOCIOLOGÍA GENERAL	2H	DR. RAFAEL GARCÉS VALLEJO
GRIEGO	2H	DR. LUIS PINOS GAVILANES
REDACCIÓN	2H	LCDA. MÓNICA PACHECO SILVA
COMPUTACIÓN	2H	MSc. JORGE MORAN PEÑA

Cuadro N° 2 Horarios de clase nocturno Primer Curso

HORAS	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
18h20	Pedagogía	Lit. Española	L. Universal	Teoría	P. Fun. Filos
19h00	Pedagogía	Lit. Española	L. Universal	F. Inv. Educ	P. Fun. Filos
19h40	Griego	Pedagogía	Redacción	Redacción	Lit. Española
20h20	Griego	Teoría	Español	Lit. Ecuat	Español
21h00	Lit. Ecuat	Sociología	Español	Latín	L. Universal
21h40	Lit. Ecuat	Sociología	F. Inv. Educa	Latín	L. Universal

Cuadro N° 3 Pénsum de estudio Segundo curso

PÉNSUM DE ESTUDIO		
DE LA CARRERA DE LITERATURA Y ESPAÑOL		
AÑO LECTIVO 2011 20,12		
Segundo Curso		
ASIGNATURAS	HORAS	
DIDÁCTICA GENERAL	3H	MSc. VICTOR AVILÈS BOZA
PROB DEL MUNDO	2H	LCDO.MILTON CAYAMBE GUACHILEMA
TEORÍA LITERARIA	3H	DR. BOLÍVAR MOYANO RONQUILLO
LITERATURA ECUATORIANA	3H	LCDO. CRISTÓBAL GARCÈS LARREA
LITERATURA ESPAÑOLA	3H	DR. RAFAEL GARCES VALLEJO
LATÍN	2H	DR. LUIS PINOS GAVILANES
PROBL. FILOSOFICO	2H	DR. GALO MARTINEZ PINTO
LITERATURA UNIVERSAL	3H	DR. RAFAEL GARCES VALLEJO
PSICOLOGÍA GENERAL	2H	LCDO. CARLOS ESTRADA SANGURIMA
ESPAÑOL	3H	DR. LUIS PINOS GAVILANEZ
GRIEGO	3H	DR. LUIS PINOS GAVILANEZ
ORTOGRAFÍA	2H	MSc .FÉLIZ ALVARES ALVARADO

Cuadro N° 4 Horarios de clase nocturno Segundo curso

HORAS	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
18h20	Teoría	Didáctica	Teoría	Latín	L.Universa
19h00	P. Mundo	Didáctica	Teoría	Latín	L.Universal
19h40	P. Mundo	Lit.Española	L.Universal	Didáctica	Lit.Ecuador
20h20	Ortografía	Lit.Española	L.Española	P.Filosof	P.Filosofic
21h00	Ortografía	Psicología	.Español	Lit. Ecuat	Griego
21h40	Español	Psicología	.Español	Lit. Ecuat	Griego

Cuadro N° 5 Pénsum de estudio Tercer curso

PÉNSUM DE ESTUDIO		
DE LA CARRERA DE LITERATURA Y ESPAÑOL		
AÑO LECTIVO 2011 2012		
Tercer: Curso		
ASIGNATURAS	HORAS	
FONÉTICA	2H	DR. LUIS PINOS GAVILANEZ
LITERATURA ESPAÑOLA	2H	DR. RAFAEL GARCES VALLEJO
INGLÉS	2H	LCDA.MARTHA PLACENCIA
EDUCACIÓN AUDIOVI	2H	MS.c .WILSON FLORES RODRÍGUEZ
LITERATURA UNIVERSAL	3H	DR. RAFAEL GARCES VALLEJO
ESPAÑOL	2H	MSc. ELSY YEPEZ PRADO
PRÁCTICA DOCENTE	3H	MSc.MARÍA BRAVO DELGADO
LITERATURA ECUATORIANA	3H	DR. JORGE ASTUDILLO ASTUDILLO
EVALUACIÓN	2H	MSc. CARLOS VELASCO COLOMA
ESTILÍSTICA	2H	DR. BOLÍVAR MOYANO RONQUILLO
LIT. NORTEAMERICANA	2H	DR. BOLÍVAR MOYANO RONQUILLO
PSICOLOGÍA EVOL	2H	DR.NICOLAS RIVERA HERRERA
DIDÁCTICA	3H	LCDO. VICTOR MARISCAL SANTI

Cuadro N° 6 Horarios de clase nocturno Tercer curso

HORAS	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
18h20	Psicología	Ed.audiov	Fonética	Universal	L.Norteam
19h00	Psicología	L. Ecuador	Fonética	Universal	L.Norteam
19h40	Estilística	L. Ecuador	Español	Didáctica	Ed.audiov
20h20	Estilística	L. Ecuador	Didáctica	Didáctica	L.Universal
21h00	Práctica Doc	Evaluación	L .Española	Inglés	Práctica Doc
21h40	Español	Evaluación	Española	Inglés	Práctica Doc

Cuadro N° 7 Pénsum de estudio cuarto curso

PÉNSUM DE ESTUDIO		
DE LA CARRERA DE LITERATURA Y ESPAÑOL		
AÑO LECTIVO 2011 2012		
Cuarto: Curso		
ASIGNATURAS	HORAS	
SEMÁNTICA	2 H	DR. BOLÍVAR MOYANO RONQUILLO
PROBLEMAS SOCIO	2 H	LCDO.MILTON CAYAMBE GUACHILEMA
SEMIÓTICA	2 H	LCDA. MÓNICA PACHECO SILVA
ESTÉTICA	2 H	LCDA. MÓNICA PACHECO SILVA
ALTA GERENCIA	2 H	LCDA.JENNY CEDEÑO OLVERA
LITERATURA ECUATORIANA	2 H	LCDA. MÓNICA PACHECO SILVA
PROBLEMAS PEDAGÓGICO	2H	MSc. CARLOS ORTIZ MACÍAS
LITERATURA UNIVERSAL	2 H	DR. JORGE ASTUDILLO ASTUDILLO
PSICOPEDAGOGÍA	2 H	DR. SALOMON DOUMET VERA
LEGISLACIÓN. EDUCATIVA	2H	MSc. GULLERMO VASQUEZ LÓPEZ
DERECHO TERRITORIAL	2 H	ABG. OSCAR GAYREY ATIENCIA
ÉTICA PROFESIONAL	2 H	DR. FÉLIX OÑATE GALLEGOS
LITERATURA HISPANOAMERICANA	2 H	LCDO. CRISTOBAL GARCES LARREA
INGLÉS	2 H	LCDA. MARTHA PLACENCIA
CRÍTICA LITERARIA	2 H	DR. BOLÍVAR MOYANO RONQUILLO

Cuadro N° 8 Horarios de clase nocturno Cuarto curso

HORAS	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
18h20	Lit. Universal	Estética	Psicopeda	Semiótica	Inglés
19h00	Lit. Universal	Estética	Psicopeda	Semiótica	Inglés
19h40	Lit.Hispano	Critica	Legislación	P.Socioec	Semántica
20h20	Lit.Hispano	Critica	Legislación	P.Socioec	Semántica
21h00	Educación	L.Ecuatori	Alta	Derecho	Ética
21h40	Educación	L.Ecuatori	Alta	Derecho	Ética

Cuadro N° 9 Pénsum de estudio Quinto curso

PÉNSUM DE ESTUDIO		
DE LA CARRERA DE LITERATURA Y ESPAÑOL		
AÑO LECTIVO 2011 2012		
Quinto Curso		
ASIGNATURAS	HORAS	
LINGÜÍSTICA	3H	LCDA. MARTHA ESTRADA REYES
LITERATURA. ECUATORIANA	3H	DR. JORGE ASTUDILLO ASTUDILLO
LITERATURA UNIVERSAL	4H	LCDA. MÓNICA PACHECO SILVA
DERECHO TERRITORIAL	2H	ABG. OSCAR GAYREY ATIENCIA
L.HISPANOAMÉRICA	3H	LCDO. CRISTOBAL GARCES LARREA
ESTÉTICA	2H	DR. JORGE ASTUDILLO ASTUDILLO
DOCTRINA ECONÓMICA	2H	DR. WILMER ZAMBRANO AGUILAR
TALLER LITERARIO	2H	DR. JORGE ASTUDILLO ASTUDILLO
HIST. DE LA EDUCACIÓN	2H	MSc. CARLOS ORTIZ MACIAS
VALORES HUMANO	2H	DRA. FANNY YCAZA LEÓN
LITERATURA INFANTIL	2H	DRA. FANNY YCAZA LEÓN
CRITICA LITERARIA	3H	DR. BOLÍVAR MOYANO RONQUILLO

Cuadro N° 10 Horarios de clase nocturno Quinto Curso

HORAS	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
18h20	Educación	Lingüística	Lit. Universal	Lit. Ecuat	Lit.Hispano
19h00	Educación	Valor	Lit. Universal	Lit. Ecuat	Lit.Hispano
19h40	Taller	Valor	Critica	Lit. Ecuat	Doctrinas
20h20	Taller	Lit.Hispano	L. Infantil	Lingüística	Doctrinas
21h00	Estética	Derecho	Lit. Universal	Lit Infantil	Critica
21h40	Estética	Derecho	Lit. Universal	Lingüística	Critica

ESTUDIANTES.

Tiene matriculados 123 estudiantes en el periodo lectivo 2011-2012;
distribuidos de la siguiente manera

Cuadro N° 11 Número de estudiantes matriculados en el año 2011, 2012

NÚMERO DE ESTUDIANTES QUE TIENE LA CARRERA DE LENGUA Y LITERATURA DURANTE PERIODO LECTIVO 2011-2012	
Cursos	Estudiantes
Primer curso	39
Segundo curso	25
Tercer curso	14
Cuarto curso	11
Quinto curso	34
TOTAL	123

Cuadro N° 12 Número de estudiantes Graduados con título de profesor y Licenciados desde 2004 hasta 2010.

NÚMERO DE GRADUADOS CON TÍTULO DE PROFESOR Y DE LICENCIATURA	
PROFESORES	
AÑO LECTIVO	PROFESORES
2004-2005	8
2005-2006	6
2006-2007	10
2007-2008	4
2008-2009	12
2009-2010	14
TOTAL	54

Cuadro N° 13 Número de estudiantes Graduados con título Licenciados desde 2000 hasta 2010.

LICENCIADOS	
AÑO -LECTIVO	LICENCIADOS
2000- 2001	18
2001- 2002	14
2002- 2003	8
2003- 2004	23
2004- 2005	17
2005- 2006	10
2006- 2007	17
2007- 2008	9
2008- 2009	10
2009- 2010	10
TOTAL	136

Cuadro N° 14 Nómina de los docentes de planta

Nº	DOCENTE DE PLANTA
1	Lcdo. John Mendoza Solórzano
2	MSc. Vicente Ponce Cáceres
3	Dr. Rafael Garcés Vallejo
4	Lcdo. Cristóbal Garcés Larrea
5	Dr. Luis Pinos Gavilánez
6	Dr. Eugenio Pesantes Rodas
7	Abg. Gustavo Jara Ruiz
8	MSc. Jorge Moran Peña
9	MSc. Víctor Avilés Boza
10	Dr. Bolívar Moyano Ronquillo
11	Dr. Galo Martínez Pinto
12	MSc. María Bravo Delgado
13	Dr. Jorge Astudillo Astudillo
14	Dr. Nicolás Rivera Herrera
15	Lcdo. Víctor Mariscal Santi
16	MSc. Carlos Ortiz Macías
17	Dr. Salomón Doumet Vera
18	MSc. Guillermo Vásquez López
19	Abg. Oscar GayreyAtiencia
20	Dr. Félix Oñate Gallegos
21	Dr. Wilmer Zambrano Aguilar
22	Dra. Fanny Icaza León

Cuadro N° 15 Nómina del personal docente con contrato

N°	DOCENTE DE CONTRATO
1	Lcdo. Milton Cayambe Guachilema
2	Lcda. Mónica Pacheco Silva
3	Lcdo. Carlos Estrada Sangurina
4	MSc. Félix Álvarez Alvarado
5	Lcda. Martha Plasencia
6	MSc. Wilson Flores Rodríguez
7	MSc. Elsy Yépez Prado
8	MSc. Carlos Velasco Coloma
9	Lcda. Jenny Cedeño Olvera
10	Lcda. Martha Estrada Reyes

Situación conflicto

Los docentes de la carrera Literatura y Español de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación no han sido autoevaluados.

La autoevaluación es un proceso cuyo propósito se centra en revisar y actualizar los objetivos, programas, políticas de procedimientos, servicios y ambiente organizacional académico de la institución así como su desempeño en general. Como en los procesos de formación científica – técnica para lograr docentes altamente calificados, falta de capacitación permanente en lo pedagógico para lograr aprendizajes significativos, constructivistas.

Ubicación adecuado en el desempeño de los docentes de la especialización de Literatura y Español de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, los docentes no han sido evaluados ni se han implementado un plan de mejoras para asegurar la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje

Debido a su personal docente no estaba dedicado a tiempo completo a la docencia, ni participaba activamente en los currículos de la especialización, pero ahora con nueva LOES los docentes tienen que dedicar más tiempo a la docencia y así poder establecer los diferentes problemas que se presentan. Donde algunos Directores del área han sido indiferente frente a esta situación.

La actualización y fortalecimiento Curricular de la Educación Superior se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas, orientadas al desarrollo del pensamiento lógico crítico y creativo de los estudiantes de la educación superior.

Esta propuesta se basa en sistema de desarrollo de destrezas y conocimientos a través de los métodos participativos, puntualizados por el nuevo referente curricular que posibiliten el perfil del docente y el estudiante.

Una buena autoevaluación del desempeño docente no solo se supone una capacitación que contemple meno solo el desarrollo de destrezas y con criterio de desempeño, sino también que las autoridades de las instituciones puedan ayudarlos a reflexionar sobre en la interpretación de los nuevos lineamientos curriculares y así de esta manera poder reflexionar sobre las propias prácticas pedagógicas.

1.1.3.- Causas del problema, consecuencias

Cuadro N 16

Causas	consecuencias
<ul style="list-style-type: none"> • No hay la cultura de la evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • No se han implementado los procesos de la evaluación
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de evaluación y seguimiento del desempeño docente 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay masas críticas expertas en los procesos de evaluación y acreditación
<ul style="list-style-type: none"> • No se ha elaborado proyecto de autoevaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Limitada oferta de estudio curricular
<ul style="list-style-type: none"> • No hay evaluación externa 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay evaluación externa
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de capacitación permanente y continúa delos docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente capacitación y perfeccionamiento docente
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de títulos de cuarto nivel y post- grados de los docentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente gestión de calidad. Desmotivación por parte del docente
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de participación activa de los currículos de estudio 	<ul style="list-style-type: none"> • La carrera no responde a la demanda social
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de conocimiento de la nueva LOES 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay métodos para los aprendizajes significativos.
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de planificación de los procesos formativos y modernizar el proceso enseñanza – aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay métodos para los aprendizajes significativos.
<ul style="list-style-type: none"> • Limitada participación de los miembros de la institución 	<ul style="list-style-type: none"> • No se han implementado los procesos de evaluación y autoevaluación
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de dialogo con los directivos para la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si no se acredita en el plazo que señala la ley la carrera puede desaparecer
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de recursos en la evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Si el estado no envía los recursos necesarios no se podrá realizar la autoevaluación.

1.14 Delimitación del Problema

CAMPO: Educación Superior

ÁREA: Literatura Y Español

ASPECTO: Autoevaluación del desempeño docente.

- 1.-Selección de ingreso.
- 2.-Tipos o clases.
- 3.-Procesos de Enseñanza-Aprendizaje.
- 4.-Investigacion.
- 5.-Vinculacion con la colectividad.
- 6.-Plan de mejoras.

**Tema:AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA
CARRERA DE LITERATURA Y ESPAÑOL, EN LA MODALIDAD
PRESENCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
PROPUESTA DE UN DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.**

1.15. Planteamiento del Problema.

La importancia de la autoevaluación del docente como forma de mejorar su desempeño en la carrera de Literatura y Español de la Facultad de filosofía letras ciencias de la educación durante el año lectivo 2012- 2013.

1.1.6 Evaluación del Problema

Evaluación del Problema

Delimitado: la investigación se basa del desempeño docente de los profesores de la carrera Lengua y Literatura y cuanto con la colaboración de las Autoridades, Directiva, docente, estudiantes de dicha carrera.

Claro: El planteamiento del problema está claramente formulado, con un lenguaje práctico y sencillo, que facilita su interpretación. Esto permite la comprensión y solución de su problemática.

Evidente: Es evidente que el desempeño docente no ha sido evaluado y acreditado, por lo tanto, la propuesta está planificado para mejorar la calidad del docente y el logro de la transparencia de la especialización.

Relevante: Es de relevancia de actualidad pues que no se acredita la carrera desaparece, es importante para toda la comunidad educativa porque, así se logrará convertir a los estudiantes objetos

de estudios, en sujeto de evaluación, y así la cultura evaluativa cambiara en su totalidad considerando que en la educación debe ser prioritario no solo para la especialización sino para todas las instituciones, en especial a nivel superior.

Original: Hasta la fecha no se ha realizado la autoevaluación del desempeño docente de la carrera Literatura y Español.

Contextual: Consideró que socialmente, este proyecto contribuirá a mejorar la cultura de evaluación y acreditación. Porque pertenece a la práctica social en el contexto educativo.

Factible: La investigación es factible en realizarse porque los docentes de la carrera Literatura y Español comprometidos con la necesidad de cambiar el sistema de evaluación, que permita lograr un mejor desempeño académico, y que responda a los requerimientos de una labor docente eficaz, y análisis que ayude a determinar si este cambio responderá a las exigencias que demanden las leyes del sistema educativo superior implementado.

Identifica los productos esperados:

Establecer el diagnóstico del desempeño docente de los profesores de la carrera Literatura y Español

Formular un plan de mejora.

Contribuir los procesos de evaluación y acreditación.

1.17Variable.- Las variables identificadas en el presente trabajo son las siguientes:

(Independiente) Autoevaluación del desempeño docente.

(Dependiente) Diseño de un Plan de mejoras.

Determinación de las variables:

Autoevaluación del desempeño docente de la carrera Literatura y Español de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, está considerado como la (variable independiente).

La elaboración de un diseño de un plan de mejoras para los docentes de la carrera Lengua y Literatura de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. Es la variable Dependiente).

Productos esperados:

El plan de mejoras en el desempeño docente de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, en la especialización Literatura y Español, está generando docentes plenamente capacitados para la solución de su desempeño en la docencia universitaria se constituye en un objetivo del proceso de mejora continua, y por tanto, en una de las principales fases a desarrollar dentro del mismo. La elaboración de dicho plan requiere el respaldo y la implicación de todos los

responsables universitarios que, de una u otra forma, tengan relación con la unidad.

El plan de mejoras integra la decisión estratégica sobre cuáles son los cambios que deben incorporarse a los diferentes procesos de la organización, para que sean traducidos en un mejor servicio percibido. Dicho plan, además de servir de base para la detección de mejoras, debe permitir el control y seguimiento de las diferentes acciones a desarrollar, así como la incorporación de acciones correctoras ante posibles contingencias no previstas.

Para su elaboración será necesario establecer los objetivos que se proponen alcanzar y diseñar la planificación de las tareas para conseguirlos.

El plan de mejoras permite:

- ❖ Identificar las causas que provocan las debilidades detectadas.
- ❖ Permite establecer el plan de acción o plan operativo.
- ❖ Analizar su viabilidad de dichas acciones.
- ❖ Definir un sistema de seguimiento y control de las mismas.

1.20 OBJETIVOS

1.210 OBJETIVO GENERAL

Evaluar el desempeño docente de los Profesores de Literatura Y Español de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación mediante el diseño de un plan de mejoras, para el cumplimiento de la propuesta.

1.22. OBJETIVOS ESPECÍFICO:

- Realizar un análisis de la situación actual de la carrera de Literatura y Español que permita conocer sus fortalezas y debilidades
- Establecer los nudos críticos en el desempeño de los docentes de la carrera de Literatura y Español
- Diseñar un plan de mejoramiento académico para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La docencia es una práctica social, científica y relevante por lo que el estudiante vincula su actividad con la investigación y los procesos formativos que se articulan con la colectividad y estratégicamente para comprender la situación del sistema educativo y su impacto en la sociedad.

Mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y así contribuir con la evaluación y acreditación de la carrera como lo exige la constitución y la ley de educación superior cuyo plazo está en vigencia.

Para esto los docentes deben de participar en los diseños curriculares a fin de lograr que los objetivos se cumplan, ya que es claro que el docente debe convertirse en uno de los principales autores para cambiar el modelo educativo que va permitir mejorar la calidad de la educación superior en el desempeño Docente, claro esta que en todos los niveles hay un déficit en cuanto al desempeño en general, pero en el nivel superior es donde mayormente se nota y por ende debemos de dar soluciones emergentes hacia aquellas falencias que hoy en día se presentan

Es importante la relación ciencia – desarrollo en el sistema de educación superior se constituye en el sector de más fortaleza científica del país. Esto obviamente condicionó la necesaria e imprescindible participación de las universidades en actividades de ciencia – técnica, encaminadas a buscar solución a los problemas que plantean en el sector educativo.

La universidad no sólo debe contribuir a la innovación, sino a la innovación social e institucional de la sociedad a través de una diversidad de estrategias de investigación, desimanación y aplicación de conocimientos. Por ser un centro de cultura debe atender las necesidades globales del proceso de desarrollo para lo cual entre otras cosas tienen que participar para el desarrollo y vinculación con la sociedad.

La viabilidad académica de este proyecto se puede canalizar mediante las herramientas de investigación, los soportes legales y la misma ley

de Educación Superior. Esto permitirá avalar la preparación del docente y conseguir, a corto y mediano plazo, que este talento humano se actualice con técnicas y contenidos científicos renovados que optimicen la calidad educativa de las instituciones.

Considero que la más importante utilidad que esta evaluación debería tener es el posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional pertinente y ajustado a las condiciones y necesidades reales de cada docente. Es evidente que las necesidades de formación y capacitación de los docentes son diversas y que las propuestas uniformes y monocordes terminan siendo útiles sólo para un grupo pequeño a cuyas necesidades responde.

Por otra parte, un sistema de evaluación participativo, con criterios concordados y procedimientos autoevaluación permitiría lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y todos los actores involucrados en el proceso educativo.

Por ello conlleva a la acreditación de la institución la cual posibilita y sostenibilidad, manifestándose, tanto en la calidad del proceso de formación como también en el cumplimiento exitoso de las restantes funciones sustantivas de la universidad, lo que constituye a consolidar el prestigio que la institución requiere ante la sociedad a nivel nacional e internacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Revisando los archivos de la biblioteca de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la universidad de Guayaquil, no ha encontrado investigación similares a este trabajo investigativo de autoevaluación de desempeño docente en la especialización de Literatura y Español.

La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y 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. Además de que posibilite un uso más racional y eficiente del recurso humano disponible, al mismo tiempo que oriente la política educativa en materia de establecer claramente la tipología de necesidades en cuanto a dichos recursos.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

LA CALIDAD

El concepto de calidad de la educación universitaria cambia de contenido en cada época, no es estable y duradero porque es un concepto primordialmente histórico.

Hasta comienzos de la década del 60 del siglo pasado, existía una visión tradicional y estática de la calidad de la educación universitaria, se presuponía la calidad de la enseñanza y el aprendizaje como constitutivos del sistema, se basaba ante todo en la tradición de la institución, en la exclusividad de profesores, alumnos y en los recursos materiales. Se daba por sentado que más años de escolaridad tenían necesariamente como consecuencia que producir ciudadanos mejor preparados y productivos así como más democracia y participación ciudadana.

El sistema educativo universitario era una suerte de "caja negra"; lo que sucedía en su interior no era objeto de análisis ni por el Estado ni por la sociedad. La universidad era la única guardiana, poseedora y transmisora de los conocimientos. La sociedad asumía que eso era bueno.

Pero ya la calidad de la educación universitaria no se entiende, ni se mide como hace medio siglo atrás, ahora se diferencia bastante de lo que se hacía, al desarrollarse el fenómeno de la globalización, en

la educación universitaria surge o se acrecienta una serie de situaciones derivadas de la misma, tales como La masificación de los ingresos y mantenimiento de los mismos métodos y recursos materiales y humanos, insuficientes en las actuales condiciones, situación que exige cambios radicales en las concepciones de la universidad muy vinculadas a su pertinencia.

La proliferación incontrolada de las universidades y otras instituciones, mayoritariamente las privadas, y la realización de funciones básicas de las universidades por otras instituciones, lo que contribuye al fin del monopolio del conocimiento de las primeras y provoca la competencia, por lo que exige a las universidades ser competitivas, demostrar su calidad, pero no a la usanza tradicional, sino a través de su acreditación.

La desconfianza mostrada por la sociedad y el estado sobre la pertinencia de las universidades que trae como consecuencia la necesidad de establecer un nuevo sistema de relaciones de la universidad con la sociedad y el Estado, basado en la rendición de cuentas de la primera.

Las definiciones de calidad, han sufrido un proceso evolutivo que va, desde aspectos puramente cualitativos relacionado 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.

De acuerdo al ex CONEA considero que la calidad de la educación es de suma importancia valorar la perspectiva social que actualmente se requiere las universidades.

CONEA (2003)

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.

En la conferencia regional de la UNESCO, realizada en la Habana en 1996, sobre la calidad de la educación superior, se planteó que la calidad podría definirse como la adecuación del ser y del quehacer de la educación superior, a su deber ser.

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 empeñando todos los esfuerzos posibles. Implica trabajar cada vez mejor, perfeccionando cada proceso, cada actividad, cultivando 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, prospera, equitativa y solidaria. Implica también la posibilidad de intervenir en el mejoramiento de las condiciones de vida de los ecuatorianos.

Analizando la cita de calidad en la educación también dependerá de la forma actitudinal del docente para mejorar la educación superior.

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.

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 haciendo 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 el la flexibilidad

cognoscitiva necesaria para su transferencia al complejo entorno cultural, productivo y social que caracteriza a la sociedad actual

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.

Los indicadores del modelo de evaluación de la calidad ponen de relieve el concepto de calidad que se está manejando.

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 ex CONEA

“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.

El objetivo del presente artículo consiste precisamente en proponer una concepción de la calidad de la educación universitaria, que aunque no nueva, facilita el proceso de evaluación y acreditación de las instituciones y de los programas.

Un primer aspecto a tener en cuenta es que la calidad no puede considerarse si no es refiriéndola a la evaluación externa y acreditación. Esto 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.

En prácticamente todos los países de América Latina y el Caribe el tema de la evaluación y acreditación de la educación universitaria ha ido pasando a un plano más elevado desde el punto de vista teórico, pues la UNESCO y otras organizaciones convocan a eventos donde se discuten experiencias de los países, así como los principales conceptos, otros organismos como el Banco Mundial se interesan en este tema y se realizan intercambios y convenios entre diversos países en especial en la última década, etc.

En fin se ha acumulado una experiencia en la aplicación de sistemas de evaluación y acreditación, que va conformando la idea de que la evaluación es necesaria y beneficiosa a la gestión de la universidad, lo que demuestra que se ha comenzado a vencer la resistencia que se oponía a esta actividad.

La discusión alrededor de la evaluación de la calidad de programas e instituciones universitarias ha pasado a planos superiores, ya no gira alrededor de si es necesaria y conveniente realizarla, sino ante todo, se relacionan con la búsqueda del cómo resulta más efectiva.

Ello ha sido provocado por las enormes presiones que provocan sobre las instituciones universitarias los fenómenos surgidos como consecuencia de la globalización, la que en primer lugar ha provocado que la universidad se vea obligada a participar en la carrera por la subsistencia, en la cual un factor de extrema importancia para mantenerse y ganarla es ser competitivo, y esto básicamente consiste, en primer lugar, en poseer calidad y en segundo, que esta sea reconocida a partir de que esté acreditada.

Una vez establecido lo necesario e importante que es tener una calidad reconocida, el problema entonces consiste en buscar la respuesta adecuada a la pregunta:

¿Qué significa calidad?

Ya hemos establecido que para poseer calidad reconocida, es necesario acreditarla, y para esto último, hay que definirla adecuadamente.

Águila, V. El concepto calidad en la educación universitaria...

Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)2

La calidad posee múltiples dimensiones, visiones e interpretaciones. 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.

La pertinencia y la calidad, junto a la internacionalización, representan para la UNESCO, los tres aspectos claves que determinan la posición estratégica de la educación universitaria.

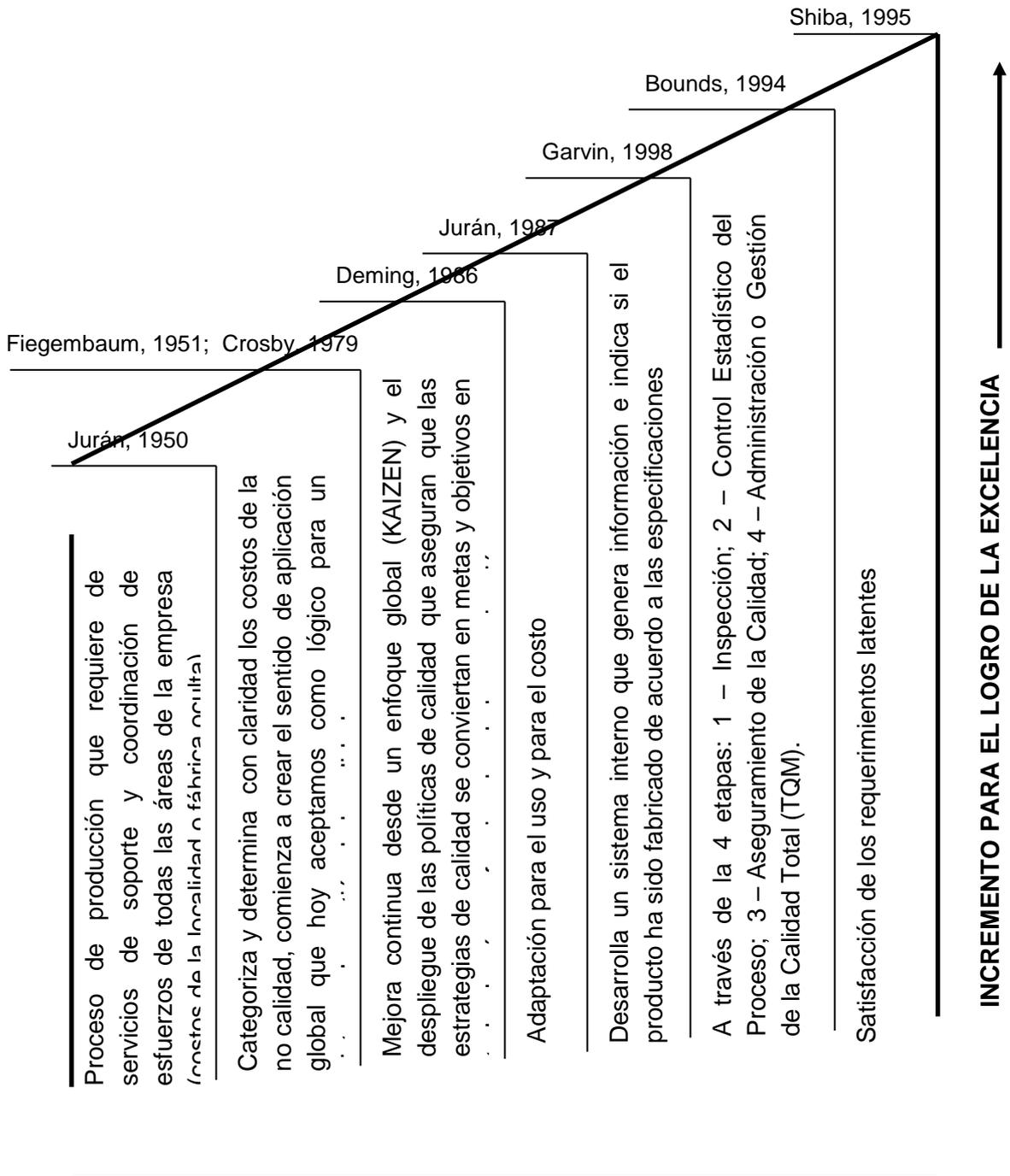
El grado de pertinencia social de un programa o institución se mide por el impacto social que genera, por el flujo de repercusiones y de transformaciones de sentido que se producen objetivamente en la sociedad de su entorno, presumiblemente como efecto del cúmulo de aportes que realiza dicho programa.

Revista Iberoamericana de Educación un determinado proceso en correspondencia con su foco, y el segundo aspecto se refiere al grado en que se acercan las cualidades que posee el fenómeno a las que se consideren óptimas y han sido aceptadas por los participantes, este aspecto es el que permite elaborar el patrón de calidad.

Aparte de una concepción clara, es necesaria que esta sea materializada a través del patrón de calidad. La anterior concepción es muy valiosa a los efectos de instrumentarla a través de los patrones de calidad, estándares, variables, indicadores etc. que comúnmente se emplean en la evaluación y acreditación de instituciones y programas.

El patrón de calidad es un concepto muy vinculado al de calidad y se refiere al conjunto de estándares ideales de cómo se concibe la calidad de un proceso educativo, sirviendo como elemento comparativo de lo que existe en la realidad.

Evolución de la Calidad



Autor : [MSc. Jhoselyn Bernal Rodríguez](http://www.gestiopolis.com/economia/calidad-en-la-educacion-desarrollo-social.htm)
 Fuente: <http://www.gestiopolis.com/economia/calidad-en-la-educacion-desarrollo-social.htm>

Al interpretar este cuadro podemos decir que el concepto de calidad esta en constante evolución y esto va la par a la satisfacción de las necesidades de la sociedades en cada época.

EVALUACIÓN.

Tradicionalmente, la evaluación educativa ha estado centrada en los aprendizajes de los alumnos. De manera preocupante e injusta, más bien antidemocrática, en los sistemas de enseñanza el único sujeto evaluado era el alumno.

La LOGSE ha intentado cambiar tal orden de cosas y declara explícitamente que la evaluación debe abarcar varios ámbitos: administraciones, educativas, centros escolares, y procesos de enseñanza/aprendizaje.

Un aspecto importante de las complejidades del proceso evaluativo, en el ámbito educativo y en el ámbito profesional también, tiene que ver con los sentimientos que respecto a ella se tienen como parte de la “cultura evaluativa” ya instalada y por los sentimientos que ella pueda producir una vez anunciado e iniciado su proceso.

El primer reto a enfrentar debe ser lograr superar esta percepción y lograr que los docentes puedan llegar a sentir que ser evaluados es valioso, fructífero y hasta deseable. Estas consideraciones deben tomarse muy en cuenta al diseñar la estrategia de implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente.

Por ello es que se suele afirmar que éste es un proceso cognitivo, porque en él se construyen conocimientos; instrumental, porque requiere del diseño y aplicación determinados procedimientos, instrumentos y métodos y axiológico, porque supone siempre establecer el valor de algo. De estos tres procesos simultáneos, sin duda, el proceso

axiológico es el más importante y significativo, porque cuando se evalúa no basta con recoger información, sino que es indispensable interpretarla, ejercer sobre ella una acción crítica, buscar referentes, analizar alternativas, tomar decisiones, etc.

La evaluación educativa es un proceso muy complejo y precisamente por esta razón existen muchas formas de conceptualizarla, definirla y entenderla. Es posible definirla a partir de lo que se hace cuando se evalúa y así afirmar que es un proceso de construcción de conocimiento a partir de la realidad, con el objetivo de provocar cambios positivos en ella. La evaluación educativa nunca es un hecho aislado y particular, es siempre un proceso que partiendo del recojo de información se orienta a la emisión de juicios de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención educativa. Pero un proceso evaluativo sería absolutamente limitado y restringido si no estuviera dirigido, explícitamente, a la toma de decisiones en función de la optimización de dichos sujetos, objetos o intervenciones evaluadas.

Todo lo cual tiene como consecuencia fundamental la legitimación del valor de determinadas actividades, procesos y resultados educativos, es decir la creación de una “cultura evaluativa”, en la que cada uno de los instrumentos empleados y los conocimientos generados adquiere sentido y significado. En tal perspectiva Valdez (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente. La evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el

comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser.

Por otra parte, la evaluación educativa también se suele definir ateniéndose a aquello que es objeto de evaluación. Si ésta se centra en los resultados educativos se la define como evaluación sumativa. Si se orienta al estudio y valoración de los procesos educativos y de las interrelaciones educativas entre los sujetos se la define como evaluación formativa. En la primera de estas dos comprensiones, generalmente la evaluación es asociada al uso de determinadas tecnologías educativas, al empleo de ciertos instrumentos y escalas de medición. Mientras que la segunda de ellas busca comprensiones más globales, muchas veces no cuantificables.

También es posible hacerlo a partir del tipo de proceso y su finalidad. Así, algunos la conciben como un proceso riguroso de medición cuantitativa que tiene puesto el interés en realizar comparaciones precisas y determinar distancias cuantificables entre una situación determinada y un modelo deseable, claramente establecido.

Para poder evaluar el desempeño docente desde esta comprensión se requiere tener claridad y haber alcanzado acuerdo respecto al deber ser del desempeño docente y contar con una conciencia ética y moral suficientemente desarrollada, especialmente en los docentes, porque la evaluación tendría que ser, sobre todo, una auto y coevaluación, desarrollada a través de procesos de reflexión

y análisis de los propios desempeños, en relación con los desempeños que la sociedad o el sistema educativo considera deseables.

Finalmente, hay quienes la asumen como autoverificación de objetivos alcanzados o comparación entre lo conseguido y lo personal o colectivamente deseado o proyectado, entre el camino recorrido y el camino previamente diseñado. En esta perspectiva se requeriría que los docentes y los centros hubieran formulado sus propios objetivos, claros y bien definidos, así como diseñado estrategias plenamente aceptadas.

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.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

- Mejorar la calidad del trabajo y desempeño académico.

- 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.
- Contribuir a la permanente actualización de conocimientos y a la capacitación pedagógica de los profesores.
- Proveer a las instituciones de instrumentos para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de actividades de su personal académico.
- Garantizar la estabilidad y promoción del personal académico idóneo; y,
- Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre actores que ejercen la libertad académica con responsabilidad.

APOYO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN

- La Comisión de Evaluación Interna de la institución brindará el apoyo técnico al Comité de Evaluación Docente y contribuirá al diseño del proyecto de evaluación del desempeño docente que contendrá básicamente los procedimientos, mecanismos e instrumentos específicos que requiere éste tipo de evaluación.

ELEMENTOS DE LA EVALUACIÓN

- Evaluación Formativa

- Evaluación Sumativa

MODALIDADES DE EVALUACIÓN DOCENTE

- Autoevaluación
- Coevaluación
- Heteroevaluación

ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

- El profesor que es evaluado;
- Los estudiantes;
- Los funcionarios académicos encargados:
- Coordinadores de área.
- Directores de escuela o departamento,
- Directores o coordinadores de programas, Decanos,
- Funcionarios de las direcciones generales académicas, Directores de investigación...
- Los miembros de los comités de evaluación docente

PLAN DE MEJORAS

Los planes de mejoras se derivan de los resultados de la una evaluación.

Las debilidades detectadas dan origen a proyectos, metas o actividades concretas. La superación de ciertas debilidades requiere de un tiempo entre corto y mediano plazo, así como la asignación de recursos financieros específicos. En cualquier caso es conveniente incluirlas en los planes operativos de la carrera.

Es conveniente no perder de vista que, las fortalezas aunque significan logros alcanzados, también deben considerarse en los procesos de planificación, algunas para mantenerlas y consolidarlas y otras para mejorarlas. Se debe tener presente que los estándares de calidad son exigencias mínimas a cumplir. Hacia arriba está la excelencia.

La planificación entonces, es un medio indispensable para mejorar la calidad. Esta se puede implementar antes o después de un proceso de Autoevaluación. Si se planifica antes, habría la ventaja de diagnosticar e incluir en el plan los indicadores y estándares de calidad. Es recomendable que la planificación esté presente en ambos momentos, antes y después, para apreciar con mayor rigurosidad los cambios experimentados en el mejoramiento de la calidad.

La figura 3 muestra la secuencia de etapas que se deben considerar para la generación y aplicación del plan de mejoras tanto en la institución como en las carreras. El objetivo es la generación de documentación previa a la socialización tendiente al mejoramiento de la unidad académica en su conjunto.

Aristizabal,M; Ramírez,P;Sanchez,M (2005)²¹

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 que, de una u otra forma, tengan relación con el programa. 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.(pag.2)

Al analizar el pensamiento de los mencionados autores, se deduce que el Plan de Mejoras es una herramienta necesaria que sirve para conocer las debilidades y por las cuales las acciones pertinentes para enfrentarlas, a la vez nos permite controlar y seguir las acciones, por lo tanto el Plan de Mejoras es un instrumento que permite mejorar la corresponsabilidad universitaria para nuestro Plan Operativo Anual.

Según Aranda (2007)²¹ :

“La elaboración del Plan de mejoras requiere la implicación y respaldo de todos los responsables institucionales que, de una u otra forma, tengan relación con la unidad o unidades evaluadas, porque permite el control y seguimiento de las diferentes acciones a desarrollar, así como la incorporación de acciones correctoras incluidas posibles contingencias no incluidas”.Pag. 180

Los planes de mejora se derivan de los resultados de la una evaluación. Las debilidades detectadas dan origen a proyectos, metas o actividades concretas. La superación de ciertas debilidades requiere de un tiempo entre corto y mediano plazo, así como la asignación de recursos financieros específicos. En cualquier caso es conveniente incluirlas en los planes operativos de la carrera.

Es conveniente no perder de vista que, las fortalezas aunque significan logros alcanzados, también deben considerarse en los procesos de planificación, algunas para mantenerlas y consolidarlas y otras para mejorarlas. Se debe tener presente que los estándares de calidad son exigencias mínimas a cumplir. Hacia arriba está la excelencia.

La planificación entonces, es un medio indispensable para mejorar la calidad. Ésta se puede implementar antes o después de un proceso de Autoevaluación. Si se planifica antes, habría la ventaja de diagnosticar e incluir en el plan los indicadores y estándares de calidad. Es recomendable que la planificación esté presente en ambos momentos, antes y después, para apreciar con mayor rigurosidad los cambios experimentados en el mejoramiento de la calidad.

DESEMPEÑO DOCENTE

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.

La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

Recogiendo palabras del Presidente del Colegio de Profesores de Chile, el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos.

Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta perspectiva profesional implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas.

Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales.

Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien.

Todo ello hace pensar en que su rol es un profesional y definirlo como tal, es no sólo indispensable sino un paso trascendental en la profesionalización de la docencia y en la construcción de una educación de calidad. Graciela Messina, reflexionando sobre el carácter profesional de la tarea docente, no sólo plantea que es una tarea urgente lograr que se considere que el docente es un profesional, sino que está segura que el asumirlo como “un no profesional” es un mito tanto para deslegitimar su trabajo y en consecuencia justificar las injustas condiciones de trabajo y salario, como para justificar que la “creatividad” le pertenece sólo a unos pocos, al nivel central de los ministerios de educación, que toman

decisiones y hacen guías de aprendizaje, que definen currículo, dándole muy poco espacio a los docentes.

También es posible hacerlo a partir del tipo de proceso y su finalidad. Así, algunos la conciben como un proceso riguroso de medición cuantitativa que tiene puesto el interés en realizar comparaciones precisas y determinar distancias cuantificables entre una situación determinada y un modelo deseable, claramente establecido.

Una evaluación de esta naturaleza requiere hacer uso de un patrón de medida, lo que supone definir indicadores objetivamente verificables y cuantificables, determinar desde allí unidades de medida, construir escalas de medición y diseñar instrumentos válidos y confiables. Pero quienes la entienden más bien como construcción y emisión de juicios de valor, o como un proceso de valoración no cuantitativa en función de ideales, es porque lo único que desean lograr es que se acorte la brecha entre los desempeños y condiciones actuales y los deseables.

Para poder evaluar el desempeño docente desde esta comprensión se requiere tener claridad y haber alcanzado acuerdo respecto al deber ser del desempeño docente y contar con una conciencia ética y moral suficientemente desarrollada, especialmente en los docentes, porque la evaluación tendría que ser, sobre todo, una auto y coevaluación, desarrollada a través de procesos de reflexión y análisis de los propios desempeños, en relación con los desempeños que la sociedad o el sistema educativo considera deseables.

Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización de los docentes. El proceso de conversión del rol docente en profesional es una exigencia no sólo de las transformaciones acaecidas en la organización del trabajo, sino que es una consecuencia de los procesos de descentralización, de la autonomía en la gestión de las escuelas y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Establecer una estructura profesional más progresiva y estrechamente asociada al crecimiento profesional y al buen desempeño, es una alternativa para superar la situación actual que otorga mérito al que permanece en el sistema (antigüedad), sin importar demasiado la calidad de su actuación profesional y los resultados que obtiene.”

¿Cómo debe ser el buen docente?

El docente debe conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante; el docente debe saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes (es decir, debe saber comunicar y generar comunicación); el docente debe ponerse de manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere y; el docente debe plantear y obedecer unas reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas»

Es de sentido común afirmar que un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que

debe lograr que los alumnos construyan en los aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes.

¿Cómo debe actuar el buen docente?

La gama de tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar. También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas y, en consecuencia apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo.

Finalmente incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante. Es todo esto lo que hace que la respuesta a esta pregunta resulte más compleja en tanto que la actuación profesional del docente se realiza en diversos ámbitos y con diversos sujetos.

En el ámbito del aula, su buen desempeño tiene que ver tanto con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la evaluación profunda de los procesos de aprendizaje; así como con la relación

comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes.

Con relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad tanto respecto a la diversificación del currículo como a la organización y marcha del centro.

Respecto a los padres de familia, se espera su conocimiento, apertura, comunicación y colaboración profesional.

Respecto a la sociedad que le ha otorgado la responsabilidad de educar, se espera su comportamiento ético y ejemplar, con relación a las nuevas generaciones y en función del ideal de sociedad que se espera contribuya a realizar.

Respecto a sí mismo, se espera que el buen docente esté permanentemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente.

Finalmente, un aspecto esencial y que la sociedad entera espera que se dé en todos los ámbitos señalados anteriormente: se espera un comportamiento moralmente recto y ejemplar.

¿Qué resultados debe lograr el buen docente en su práctica profesional?

En cada ámbito de su quehacer profesional se esperan resultados. El aprendizaje y el crecimiento personal y afectivo de sus estudiantes, es el principal. Pero también se espera que sus colegas se sientan apoyados y consideren que su colaboración es responsable y eficaz respecto a la tarea colectiva e institucional. Se espera, así mismo, que los padres de familia se sientan satisfechos con la calidad de su servicio y con su compromiso profesional. Toda la sociedad espera tener pruebas de la búsqueda de su excelencia personal y ética y de su crecimiento profesional.

Autoevaluación

La autoevaluación del docente es un proceso en el que las personas formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento, actuación, principios o consecuencias con el fin de mejorarse a sí mismo". En este sentido, es el docente quien recoge, interpreta y valora la información relacionada con su práctica personal, además de que enmarca criterios y estándares para valorar sus principios, destrezas, conocimientos y eficacia. La autoevaluación es la evaluación por y para el docente.

De acuerdo a lo señalado, la autoevaluación tiene como objetivo estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del docente, así como su potencial de autodesarrollo, además de que permite aumentar el nivel de profesionalidad, colocándolo como el principal protagonista de la tarea evaluadora, a través de la cual reflejará el proceso de desarrollo profesional, partiendo de la narración de la tarea

educativa, profundizando en el contraste entre la historia vivida, críticamente asumida y la transformación de la acción futura, mediante el autoanálisis de la práctica docente.

Cuando el docente se vuelve capaz de autoevaluar de manera crítica y permanente su desempeño, y no tiene temor de sus errores, sino que aprende de ellos, puede ejercer de manera más consciente su función, lo cual le permite conocer y entender mucho mejor sus limitaciones. Es a partir de ahí que surge una necesidad de auto perfeccionamiento. En el mismo orden de ideas, la autoevaluación es un proceso muy útil, si el objetivo es alentar el desarrollo individual. Cuando los empleados se autoevalúan, e internalizan su actuación es mucho menos probable que se presenten actitudes defensivas, factor que ralentiza el desarrollo individual. Como es obvio, las autoevaluaciones pueden utilizarse con cualquier enfoque de evaluación, sea ésta orientada al desempeño pasado o al desempeño futuro y su aspecto más importante radica en la participación del empleado y su dedicación al proceso de mejoramiento.

La autoevaluación del desempeño implica que las personas sean las que formulen sus propias metas u objetivos y autoevalúen periódicamente su desempeño frente a esos objetivos. El superior jerárquico es el encargado de liderar el proceso orientando y estimulando el desempeño futuro, además el individuo adquiere mayor responsabilidad en la planeación y evaluación de su propia contribución para conseguir los objetivos de la organización. De esta forma se debe crear una necesidad de auto perfeccionamiento.

La autoevaluación del profesorado, es un proceso de valoración centrado en la práctica personal y profesional con el fin de dar sentido y mejorar las experiencias del día a día., igualmente señala que el docente es quien recoge, interpreta y evalúa la información relacionada con su labor y para valorar esa información se deben considerar los siguientes principios: (a) Los docentes necesitan oportunidades para el crecimiento profesional; (b) Los docentes quieren mejorar su práctica y sus conocimientos, los profesores quieren y necesitan información; (c) Deben ser capaces de asumir la responsabilidad sobre gran parte de su propio desarrollo y crecimiento profesional si se les da el tiempo, la motivación y los recursos para ello; (d) La colaboración enriquece el crecimiento y desarrollo profesional”.

La autoevaluación es una evaluación para el profesor de forma que pueda sensibilizarse, reflexionar, analizar y tomar decisiones acerca de su propia práctica docente. El proceso de autoevaluación trae grandes ventajas tanto al docente porque le permite mejorar su desempeño y con ello, elevar su prestigio como profesional, igualmente a la institución educativa porque contará con educadores de calidad cuya formación le llevará a tener un desempeño laboral acorde con las exigencias que requiere una educación de calidad.

La auto-evaluación es un punto importante para su formación docente, ya que en ella radica la importancia de la crítica constructiva, la planificación y la retroalimentación del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Cuando se aplica la auto-evaluación se pueden detectar a tiempo problemas que se estén presentando y que sin la vigilancia correcta del proceso se dejan pasar y

repercuten en el buen desempeño docente. También la auto-evaluación permite que el o la docente identifique su fortaleza en las estrategias que está empleando. En fin, la auto-evaluación dinamiza el proceso de ejecución de programas que se estén aplicando, así como permite identificar aciertos y desaciertos metodológicos.

Carreño, F. (1991) considera que:

”La auto-evaluación es comprendida como “el conjunto de operaciones que tiene por objeto determinar y valorar los logros alcanzados por los alumnos y alumnas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con respecto a los objetivos planteados en los programas de estudio”.

2.3.- FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La Educación es un derecho de carácter público, que debe ser garantizado por el estado, por la cual la Evaluación del Desempeño Docente debe estar orientada a garantizar localización, la igualdad y la inclusión social para una democracia más justa y participativa como establece el.

Artículo de la constitución de la república de octubre del 2010.

Art.26: De la Constitución de la República del Ecuador establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.

Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la

igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art.27: De la Constitución vigente establece que 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; estimula 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;

Art.28: De la Constitución de la República del Ecuador señala entre otros principios que la educación responderá al interés público, y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos;

Art.29: De la Carta Magna señala que el Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural;

Art.350: De la Constitución de la República del Ecuador señala que el Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión Científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo;

Art.351 De la Constitución de la República del Ecuador establece que el Sistema de Educación Superior estará articulado al sistema 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;

2.4. Disposición Transitoria

Ley Orgánica de Educación Superior vigente

Art.12.-Principios del Sistema.El Sistema de Educación Superior se regirá por los principiosde autonomía responsable,cogobierno, igualdad de oportunidades,calidad, pertinencia, integralidad y auto determinación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco de diálogo de saberes pensamiento universal y producción científica tecnológica global.Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores,procesos, normas, recursos, yde más componentes del sistema, en los términos que establece esta Ley.

Art.13.-Funciones del Sistema de Educación Superior.-

Son funciones del Sistema de Educación Superior:

- a) Garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y suvinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académicay pertinencia;
- b) Promover la creación, desarrollo, transmisión y difusión dela ciencia, la técnica, la tecnología yla cultura;
- c) Formaracadémicos, científicosyprofesionalesresponsables, éticos y solidarios, comprometidoscon la sociedad, debidamente preparados para que sean capaces de generar y aplicar sus conocimientos y métodos científicos, así como la creación ypromoción cultural y

artística;

- d) Fortalecer el ejercicio y desarrollo de la docencia y la investigación científica en todos los niveles y modalidades del sistema;
- e) Evaluar, acreditar y categorizar a las instituciones del Sistema de Educación Superior, sus programas y carreras, y garantizar independencia y ética en el proceso.
- f) Garantizar el respeto a la autonomía universitaria responsable;
- g) Garantizar el cogobierno en las instituciones universitarias y politécnicas;
- h) Promover el ingreso del personal docente y administrativo, en base a concursos públicos previstos en la Constitución;
- i) Incrementar y diversificar las oportunidades de actualización y perfeccionamiento profesional para los actores del sistema;
- j) Garantizar las facilidades y condiciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a desarrollar actividad, potencialidades y habilidades;
- k) Promover mecanismos asociativos con otras instituciones de educación superior, así como con unidades académicas de otros países, para el estudio, análisis, investigación y planteamiento de soluciones de problemas nacionales, regionales, continentales y mundiales.
- l) Promover y fortalecer el desarrollo de las lenguas, culturas y sabidurías ancestrales de los pueblos y nacionalidades del Ecuador en el marco de la interculturalidad;
- m) Promover el respeto de los derechos de la naturaleza, la preservación

de un ambiente sano y una educación y cultura ecológica;

- n) Garantizar la producción de pensamiento y conocimiento articulado con el pensamiento universal; y brindar niveles óptimos de calidad en la formación y en la investigación.

Art. 14.- Son instituciones del Sistema de Educación Superior:

- a) Las universidades, escuelas politécnicas públicas y particulares, debidamente evaluadas y acreditadas, conforme la presente Ley; y,
- b) El instituto superior técnico, tecnológico, pedagógico de artes y los conservatorios superiores.

Art.15.-Organismos públicos que rigen el Sistema de Educación Superior.- Los organismos públicos que rigen el Sistema de Educación Superior son:

- a) El Consejo de Educación Superior (CES); y,
- b) El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

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

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

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

Art. 100.- La Evaluación Externa.- Es el proceso de verificación que el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, realiza a través de pares académicos de la totalidad o de las actividades institucionales o de una carrera o programa para determinar que su desempeño cumple con las características y estándares de calidad de las instituciones de educación superior y que sus actividades se realizan en concordancia con la misión, visión, propósitos y objetivos institucionales o de carrera, de tal manera que pueda certificar ante la sociedad la calidad académica y la integridad institucional.

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

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

en esta Ley y en el Reglamento para la creación de este tipo de instituciones.

Art 106.- Costos de la evaluación.- Los costos de las evaluaciones externas y acreditaciones de las instituciones de educación superior, serán responsabilidad del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Art. 147.- Personal académico de las universidades y escuelas politécnicas.- El personal académico de las universidades y escuelas politécnicas está conformado por profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. El ejercicio de la cátedra y la investigación podrán combinarse entre sí, lo mismo que con actividades de dirección si su horario lo permite, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución y esta Ley, Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

2.5.- HIPÓTESIS O PREGUNTAS A CONTESTARSE:

Hipótesis para Investigación de Campo:

Nuestra investigación se plantea las siguientes preguntas:

- a. ¿Cómo incide la Autoevaluación del Desempeño Docente en la Calidad Educativa del proceso Enseñanza-Aprendizaje?
- b. ¿La determinación de las fortalezas y debilidades del desempeño docente de la Carrera nos permitirá lograr un real diagnóstico objetivo de las mismas?
- c. ¿Porqué la implementación de un Plan de Mejoramiento permite retroalimentar y elevar la Calidad del desempeño docente de los profesores de la Carrera Literatura y Español?
- d. ¿En qué contribuye la Autoevaluación del Desempeño Docente a la Acreditación Institucional de la Carrera Literatura y Español?
- e. ¿La Autoevaluación del desempeño docente de la Carrera de Literatura y Español cumplen o no con la misión y visión de la carrera?
- f. ¿La Autoevaluación del desempeño docente de la Carrera de Literatura y Español está comprometida con el desarrollo equitativo, sustentable y el mejoramiento de calidad de vida de los habitantes de la zona de influencia de la Universidad de Guayaquil?
- g. ¿La Autoevaluación del desempeño docente de la carrera forman y profesionalizan al estudiante, para que responda a las necesidades socioeconómicas y culturales del país?

- h. ¿La Autoevaluación del desempeño docentes de la especialización Literatura y Español desarrollan una educación científica, humanística y técnica fundamentada en la investigación?
- i. ¿La Autoevaluación del desempeño docente de la especialización Literatura y Español generan alternativas educativas que responden a las exigencias y características del sistema educativo nacional, y en particular a la sociedad en general?
- j. ¿Se ha realizado la autoevaluación del desempeño docente de la carrera de Literatura y Español y se han formulado planes de mejoramiento?
- k. ¿Se ha presentado el proyecto de autoevaluación con fines de acreditación de la carrera de Literatura y Español?
- l. ¿La carrera de Literatura y Español está acreditada por el CEAACES?

2.6.- VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

INDEPENDIENTE: Evaluación del desempeño docente.

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

DEPENDIENTE: Plan de Mejoras para el desempeño docente de Post grado de Informática.

Un plan de mejoramiento es un conjunto de medidas establecidas por los directivos y su equipo de gestión, en un período determinado. Para que los esfuerzos de las personas involucradas en la elaboración y ejecución de un plan de mejoramiento sean productivos y lleven a los resultados esperados es factible que todos sepan a dónde se quiere llegar. Se formula para ayudar a solucionar las falencias derivadas de valoración de desempeño docente institucional.

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.

En el proyecto se realiza la investigación de variables donde se comenta algunos ejemplos de variable.

Variables cualitativas

Son las variables que expresan distintas cualidades, características o modalidad. Cada modalidad que se presenta se denomina atributo de categoría y la medición consiste en una clasificación de dichos atributos. Las variables cualitativas pueden ser **dicotómicas** cuando sólo pueden tomar dos valores posibles como *sí y no, hombre y mujer* o son **politómicas** cuando pueden adquirir tres o más valores. Dentro de ellas podemos distinguir:

- **Variable cualitativa ordinal o variable cuasi cuantitativa:** La variable puede tomar distintos [valores](#) ordenados siguiendo una escala establecida, aunque no es necesario que el intervalo entre mediciones sea uniforme, por ejemplo: *leve, moderado, grave*.
- **Variable cualitativa nominal:** En esta variable los valores no pueden ser sometidos a un criterio de orden como por ejemplo los colores o el lugar de residencia.

Variables cuantitativas

Son las variables que se expresan mediante cantidades numéricas. Las variables cuantitativas además pueden ser:

- **Variable discreta:** Es la variable que presenta separaciones o interrupciones en la escala de valores que puede tomar. Estas separaciones o interrupciones indican la ausencia de valores entre los distintos valores específicos que la variable pueda asumir. Ejemplo: El número de hijos (1, 2, 3, 4, 5).
- **Variable continua:** Es la variable que puede adquirir cualquier valor dentro de un intervalo especificado de valores. Por ejemplo la masa (2,3 kg, 2,4 kg, 2,5 kg,...) o la altura (1,64 m, 1,65 m, 1,66 m,...), que solamente está limitado por la precisión del aparato medidor, en teoría permiten que siempre exista un valor entre dos variables, también puede ser el dinero o un salario dado.

Según la influencia

Según la influencia que asignemos a unas variables sobre otras, podrán ser:

Variables independientes

Son las que el investigador escoge para establecer agrupaciones en el estudio, clasificando intrínsecamente a los casos del mismo. Un tipo especial son las **variables de control**, que modifican al resto de las variables independientes y que de no tenerse en cuenta adecuadamente pueden alterar los resultados por medio de un [sesgo](#).

Es aquella característica o propiedad que se supone ser la causa del fenómeno estudiado. En investigación experimental se llama así a la variable que el investigador manipula.

Variables dependientes

Son las variables de respuesta que se observan en el estudio y que podrían estar influenciadas por los valores de las variables independientes.

Hayman (1974: 69) la define como propiedad o característica que se trata de cambiar mediante la manipulación de la variable independiente.

La variable dependiente es el factor que es observado y medido para determinar el efecto de la variable independiente.

Otras Variable.

Variable interviniente

Son aquellas características o propiedades que de una manera u otra afectan el resultado que se espera y están vinculadas con las variables independientes y dependientes.

Variable moderadora

Según Tuckman: representan un tipo especial de variable independiente, que es secundaria, y se selecciona con la finalidad de determinar si afecta la relación entre la variable independiente primaria y las variables dependientes. (es.wikipedia.org/wiki/Variable_estadística, 2011)

2.7.DEFINICIONES CONCEPTUALES

Acreditación: a) Certificación, mediante un documento fehaciente, de que una persona posee las facultades necesarias para desempeñar un cometido.

Ámbitos: Componentes de las funciones de un centro de educación superior (GLO, 2008), en cuanto son sub objetos de la evaluación para la acreditación.

Autoevaluación: Examen riguroso y sistemático que una centro educativo realiza, con amplia participación de sus integrantes a través de un análisis crítico y un diálogo reflexivo, sobre la totalidad

de las actividades de la institución, de una carrera o de un programa, para mejorar la eficiencia institucional.

Capacitación continua: Procesos sistemáticamente organizados ofrecidos en forma recurrente a los recursos humanos de una sociedad y se orientan a la actualización de las destrezas ocupacionales o a la adquisición de las nuevas exigidas por los campos ocupacionales emergentes.

Capacitación docente: Procesos sistemáticamente ofrecidos en forma recurrente a los Docentes de un centro educativo, orientados a la actualización de las destrezas docentes, o a la adquisición de las nuevas técnicas por nuevos modelos pedagógicos y organizacionales.

Campo ocupacional: Conjunto de espacios sociales y económicos en los que los titilados se desempeñan como profesionales.

Coevaluación: Es un proceso de meditación grupal en que todos los actores analizan su actuación.

Currículo: Conjunto sistémico compuesto por el perfil de salida y los objetivos de aprendizaje, el perfil de entrada, la organización del proceso para conseguirlos (contenidos, actividades de aprendizaje,

métodos de trabajo recursos, tiempos), los sistemas de evaluación integral y los mecanismo de información de retorno y ajustes, todo en el marco del modelo pedagógico, del plan estratégico institucional y de los planes de desarrollo social.

Desempeño Profesional: Ejercicio profesional ajustado a parámetros y en contextos específicos de las competencias adquiridas.

Desempeño docente: Ejercicio profesional ajustado a estándares de las actividades académicas encomendadas a un docente por una IES.

Desempeño institucional:

a) Grado de cumplimiento de los estándares en el ejercicio Singular es integrado de los criterios “Docentes”, “Estudiantes, y “Administración” de un instituto superior.

b) Realización del proyecto académico de una IES, según parámetros básicos de calidad.

Evaluar: En general es el enjuiciamiento sistemático de la valía o mérito de merito de un objeto.

Evaluación: Se define a la evaluación educativa, como un proceso científico, integral, Sistemático, gradual y continuo, que valora los cambios producidos en la conducta del educando, la eficacia de las

técnicas empleadas, la capacidad científica y pedagógica del educador, la calidad del currículo (plan de estudios), todo cuanto en la realización del hecho educativo.

Deber Ser institucional: Conjunto de fines, objetivos, metas y cursos de acción de la institución. Es fuente para formular la Misión y la Visión.

Desarrollo curricular: Ejecución y administración del diseño currículo.

Desempeño Profesional: Ejercicio profesional -ajustado a parámetros y en contextos específicos de las competencias adquiridas.

Desempeño docente: Ejercicio profesional –ajustado a estándares- de las actividades académicas encomendadas a un docente por una IES.

Evaluación: a) Emisión de un juicio valorativo sobre un objeto, luego de un proceso de análisis crítico de dicho objeto. b) “Actividad sistemática que permite la formulación de un juicio socialmente verificable sobre una

Evaluación del currículo: Emisión de un juicio valorativo basado en un proceso de análisis crítico por el que se establece la coherencia externa de un currículo con los planes de desarrollo nacional, regional o sectorial; la coherencia con el plan estratégico institucional y la articulación sistémica interna entre sus componentes.

Evaluación del desempeño docente: Emisión de un juicio valorativo basado en el análisis de la coherencia existente entre la organización, ejecución y evaluación de la cátedra con los valores éticos, el modelo pedagógico y el currículo institucional.

Evaluación formativa: Evaluación integral de todas las variables que participan en el proceso de aprendizaje, para ejecutar correcciones y ajustes en función de los logros del aprendizaje o de la consecución de las metas (LICH).

Impacto: Grado de influencia que una carrera o programa ejerce en nuevos conocimientos o en la solución de problemas del medio externo, gracias a sus investigaciones e innovaciones o al accionar de sus egresados.

Indicador: 1). *”Indicio, señal, datos e información perceptibles que –al ser confrontados con lo esperado- pueden considerarse como evidencias significativas de la existencia de una cualidad” (GLO: 242 y 243) Un indicio puede ser medido en cantidad, calidad y tiempo. 2) Expresión cuantitativa o cualitativa del valor de dos o más propiedades de un fenómeno (CONEA, 4).

Investigación formativa: Programas curriculares destinados a entrenar a los estudiantes en la investigación tecnológica o científica.

Mejora continua: Acciones orientadas a la búsqueda permanente de la excelencia de los servicios que brinda la institución. (CONEA, 4).

Pertinencia: Respuesta proactiva, creativa y transformadora de la investigación tecnológica frente a las necesidades, problemas y demandas de la colectividad local.

Plan de mejoras: Documento que contiene las medidas establecidas para obtener la acreditación o para mejorar los aspectos indicados en el informe de evaluación externa

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En el desarrollo del trabajo de investigación relacionado con el

Desempeño Docente en la Carrera Literatura y Español de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil se aplicará la Investigación Bibliográfica especializada la cual nos proporcionará el soporte de la fundamentación teórica, así mismo la investigación documental nos permitirá acudir a la información oficial que existe en los archivos de la carrera como Plan de Desarrollo Institucional, Planes Operativos Anuales, Pénsum o Currículo de Estudio de la Carrera, Reglamentos y Estatutos. Se van a realizar entrevistas a las Autoridades, Encuestas a los profesores, estudiantes de la Carrera, y aplicando la Investigación de Campo y se va a proponer un Plan de Mejoramiento a través del Proyecto Factible.

3.1.1 Modalidad de la Investigación

Para la ejecución de este trabajo se desarrolló una investigación de tipo

bibliográfica, documental y de proyectos factibles, siguiendo el método prospectivo analítico, el que después de recolectar, analizar, conocer y describir el objeto de estudio, nos facilitó analizar cuáles son las fortalezas, debilidades y nudos críticos de los docentes de la Carrera de Literatura y Español y establecer conclusiones sobre el tema estudiado. Esta investigación también es proyectiva porque me permitió diseñar una propuesta con alternativas factibles a través de un Plan de Mejoras.

En la tesis se elaboró primero un análisis institucional y luego un

diagnósticos sobre la situación que genera la actuación de los profesores. Las encuestas se efectuaron con base en un guía del ex CONEA que me permitió identificar dónde están las principales fortalezas y debilidades. Además, sostuve algunas reuniones de análisis con los profesores para recibir la información necesarias sobre las inquietudes e intereses de cada uno de ellos y recoger las opiniones sobre las modalidades que más satisfagan las expectativas de los profesores para un proceso de Plan de Mejoramiento eficiente.

En este trabajo de investigación la información fue extraída de los mismos profesores y autoridades mediante la aplicación de encuestas y entrevistas a cada uno de ellos y particularmente a los estudiantes.

3.1.2. Tipos de la investigación

- Los tipos de investigación que se realizará:
- Por el lugar: Descriptivo
- Por los objetivos: Aplicada
- Por la naturaleza: De acción, investigación, participativa
- Por los niveles de Investigación: explicativa y factible

Se trata de una investigación descriptiva, explicativa, diagnóstica, evaluativa y de proyecto general, porque se investigara el estado actual del desempeño docente de la carrera Literatura y Español de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, estableciendo fortalezas, debilidades y proponiendo un Plan de Mejoras.

Investigación descriptiva.

Se limita a observar y describir los fenómenos, no se manipula ninguna variable, es propia de la investigación histórica, estudios correccionales, casos, análisis de tendencia. La metodología cualitativa es básicamente Descriptiva, pero lo cuantitativo se puede emplear en su análisis.

El análisis de estudio se basó en una investigación de campo pues se realizó en el mismo lugar donde se producen los acontecimientos de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil donde se recepto la información necesaria de acuerdo con los objetivos del proyecto.

La investigación descriptiva es el proceso investigación mediante el que se recoge las variables en el campo de acción, para luego analizar y describir causas y consecuencias que permitan establecer las hipótesis o soluciones al mismo. Es descriptiva porque analiza e interpreta la naturaleza de los fenómenos que se están investigando ya que se pregunta.

La investigación de campo.

Este tipo de investigación se apoya a informaciones que proviene. Entre otras de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Como es compatible desarrollar este tipo de investigación junto a la Investigación de carácter documental, se recomienda que primero. Se consulten las fuentes de carácter documental, a fin de evitar una Duplicidad de trabajo.

La investigación Bibliográfica.

Es bibliográfica porque se ha recurrido a libros de consulta para obtener la información que nos ha permitido realizar el Marco Teórico. Tiene como propósito conocer, comparar ampliar, profundizar y deducir. Diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre un tema determinada basándose en documentos (Fuentes primarias), o en libros periódicos, revistas, y otras publicaciones (Fuentes secundarias).

La investigación exploratoria.

Se realiza con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática determinada y encontrar los procedimientos adecuados para elaborar una investigación posterior. Es útil desarrollar este tipo de investigación porque, al contar con sus resultados; simplifica abrir líneas de investigación y proceder a su Consecuente comprobación.

La investigación explicativa.

Mediante este tipo de investigación, que requiere la combinación de los métodos analítico y sintético, en conjugación con el deductivo y el inductivo, se trata de responder o dar cuenta de los porqués del objeto que se investiga.

La investigación explicativa es la que sirve de base para formular un problema más preciso; para desarrollar hipótesis: para establecer prioridad que conduzca a una investigación futura. Es explicativa porque dentro del marco teórico se explica la importancia de la utilización de los recursos tecnológicos en la investigación.

3.2.- POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Según D'ONOFRE (1997) citado por JIMÉNEZ, Carlos (1999), Población "Es el conjunto agregado del número de elementos con caracteres comunes, en un espacio y tiempo determinado sobre los cuales se pueden realizar observaciones"

No existe mucha dificultad para obtener información acerca de todas las unidades que componen la población en estudio, pero los resultados no pueden aplicarse a ningún otro grupo que no sea el estudiado.

Para realizar la investigación se tomará un universo poblacional de 155 personas distribuidas entre directivos, docentes y estudiantes de la carrera Literatura y Español de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

Muestra:

PONCE, Vicente (2003) expresa: "Es la unidad de análisis, o subconjunto representativo y suficiente de la población que será objeto de las observaciones, entrevistas, aplicaciones de encuestas, experimentaciones". Cuando se trata de una población excesivamente amplia se recoge la información a partir de unas pocas unidades cuidadosamente seleccionadas, ya que si se aborda cada grupo, los datos perderían vigencia antes de concluir los estudios.

Población de Directivos

De acuerdo a información recibida en la secretaria de la carrera de Literatura y Español el distributivo orgánico del presente, lo forman un director de la, de los cuales se tomará todo el grupo.

Población Docente

Es de 32 docentes, se incluye el coordinador general, quien además de desempeñar funciones Administrativas, también forma parte del grupo de docentes.

3.2.1 Población de Estudiantes

Para este estudio se determina como población formado por estudiantes de la carrera Literatura y Español que se encuentran legalmente matriculados en primero, segundo, tercero, cuarto y quinto curso que suman un total de 123 estudiantes, los mismos que colaboran en el desarrollo de este trabajo investigativo, no sólo por encontrarse inmersos en el sistema utilizado en la Facultad, sino porque tienen criterios referentes al tema que vivencian en el entorno.

Cuadro No 17

Tamaño de la muestra de los estudiantes de la carrera Literatura y Español de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

No	Estrato	No de estudiantes	%	Muestra
1	Primer curso	39	31,71	17,8
2	Segundo curso	25	20,33	11,38
3	Tercer curso	14	11,38	6,37
4	Cuarto curso	11	8,94	5,00
5	Quinto curso	34	27,64	15,47
Total		123	100,00	56,02

Fuente: Información elaborado por la autora. Juanita Montenegro

Ejemplo: 1)
$$\frac{39 \times 100}{123} = 31,71\%$$

Ejemplo 2)
$$\frac{56 \times 31,71}{100} = 17,8 \%$$

CUADRO N° 18

Profesionales que desempeñan Funciones Docentes

En la carrera Literatura y Español.

No-	Detalle	No	%
1	Doctores en	11	34,38

	Filosofía		
2	Master	10	31,25
3	Abogados	2	6,25
4	Licenciados	9	28,12
		32	100.00

Fuente: Información elaborado por la autora. Juanita Montenegro

La especialización Literatura tiene 32 docentes divididos entre diferentes áreas profesionales como son de Doctores en Filosofía, Máster, Abogados y Licenciados.

De acuerdo a la categoría docente: 22 son principales ,10 con contrato. Según sus carga horaria docentes titulares con 12 horas tiempo parcial y opcional 1 con 13 horas semanales.

De acuerdo con su título profesional 11 Doctores, 10Másters,2 Abogados y 9 Licenciados de tercer nivel.

Este perfil nos muestra la formación docentes de la carrera Literatura y Español, tiene un nivel en formación superior de Masters en un 31,25% y Doctores el34,38%, da un total de 65,63% aproximadamente, lo cual debe aprovechar al máximo en los procesos de evaluación, a fin de lograr la eficacia y eficiencias de la calidad del desempeño docente y la transparencia de la Educación Superior a fin de garantizar la acreditación de la carrera Literatura y Español.

Al grupo de docentes detallados realizamos las encuestas respectivas del desempeño docente tanto en áreas cognitivas como actitudinales.

En el cuadro número 5 representaremos el total de la población estudiantil matriculado en el periodo lectivo 2011 – 2012

Cuadro No 19

Estudiantes matriculados por años en la carrera Literatura y Español

No	Detalle de Estudiantes	No	%
1	Primer año	39	31,71
2	Segundo año	25	20,33
3	Tercer año	14	11,38
4	Cuarto año	11	8,94
5	Quinto año	34	27,64
Total		123	100.00

Fuente: Información elaborado por la autora Juanita Montenegro

El total de estudiantes de la Carrera Literatura y Español es de 123. El nivel de post-grado o tercer nivel de formación tiene como pre-universitarios el bachillerato en humanidades modernas y ciencias, así como la aprobación del Curso Pre-universitario. La formación completa de la carrera Literatura y Español con un perfil de vocación para el magisterio e innovadores en sus conocimientos, con un tiempo de 5 años de estudios obtienen el título de Licenciados en Literatura y Español más un seminario y elaboración de proyecto.

Actualmente la carrera Literatura y Español tiene matriculados 39 en primer curso, 25 en segundo curso, 14 en tercer curso, 11 en cuarto curso y 34 en quinto curso.

3.2.2 MUESTRA

Es el subconjunto representativo de los elementos de la población de la carrera Literaturay Español de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

La cantidad de docentes de la carrera Literatura y Español, que se va a investigar incluyendo los directivos suman un total de 36, razón por la cual se hará la encuesta a todos ellos.

La muestra estratégicamente, se realizara a partir de la población estudiantil que tiene un total de 123 estudiantes matriculados en el actual periodo lectivo 2011-2012; donde existen docentes distribuidos académicamente para curso y nos interesa conocer la opinión que cada muestra de estudiantes por ano puede emitir de sus docentes.

El tamaño de la muestra trata de asegurarse que los estratos estén representados específicamente, la muestra se calcula con un margen de error de 0.10%.la población de estudiantes de la carrera Literatura y Español.

La muestra de la población en estudio se calcula de la siguiente manera:

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

Detalle:

n = Muestra o número muestra.

N = Población en estudio.

E = Error o probabilidad de perder la información que es de 0,10

Analizamos el procedimiento de la fórmula.

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

$$n = \frac{123}{(123 - 1) \cdot 0.10^2 + 1}$$

$$n = \frac{123}{(120) \cdot 0.01 + 1}$$

$$n = \frac{123}{2.2} = 55,91$$

$$1.2 + 1$$

$$n = \frac{123}{2.2} = 56$$

$$2.2$$

$$n = 55,91$$

$$n = 56$$

En el cuadro número 6 representamos la población definida por estratos, en 88 personas, la cual se hace referencia a la muestra obtenida para el

estudio, la misma que corresponde a 2 directivos,30 docentes y 56 estudiantes.

Cuadro N° 20

Población y Estratos de la carrera Literatura y Español

No	Estratos	Población	%
1	Directivos	2	2.27
2	Docentes	30	34.09
3	Estudiantes	56	63.63
4	Total	88	100

3.3.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Las variables deben ser precisas, concretas y poder observarse o demostrarse en la realidad. Las variables son propiedades cuya variación puede ser medida en todos sus aspectos que son los indicadores. Una vez formulada la hipótesis tenemos que establecer cuáles son las variables con la que se ha construido o cuantas variables tiene. Necesariamente tiene que ver una variable independiente y una o más variables dependiente. Cuando la hipótesis tiene varias variables se denomina multi - variable.

La variable independiente.- Es aquella que tiene una información que es válida, conocida cierta indubitada.

Variable dependiente.- Es aquella que tiene una suposición, esto es parte que se afirma y que tiene que probarse con la investigación.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

GENERAL:

Autoevaluar el desempeño docente de la Carrera de Literatura Y Español de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación, de la Universidad de Guayaquil, modalidad presencial, y diseñar un plan de mejora, con el fin de elevar la calidad del desempeño académico.

ESPECÍFICOS:

Evaluar el Desempeño Docente, para establecer si los docentes cumplen con eficiencia y eficacia el proceso de enseñanza aprendizaje.

Establecer un diagnóstico del Desempeño Docente, señalando los nudos críticos, fortalezas y debilidades.

Formular un Plan de Mejoras para el fortalecimiento del desempeño docente de la Carrera.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro N° 21

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Independiente 1.Autoevaluación del desempeño docente	1.Docencia:	1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo.	1.1.1. ¿Considera que el nivel de conocimientos sobre los contenidos del módulo de la asignatura es apropiado? 1.1.2. ¿Cuenta Ud. Con nivel de dominio de la metodología utilizada, en el módulo de la asignatura que está desarrollando? 1.1.3.- ¿Articula el conocimiento previo con la nueva información? 1.1.4.- ¿Da respuestas satisfactorias a las inquietudes de conocimientos de los estudiantes? 1.1.5. ¿Es pertinente la información proveída en el texto del módulo o asignatura? 1.1.6. ¿Proporciona Ud. Oportunamente fuentes de información científica, adicional al texto-módulo como: separatas, lecturas Otros? 1.1.7. ¿Contextualiza los contenidos de aprendizaje? 1.1.8. ¿Promueve la investigación formativa desde el módulo de la asignatura?
		1.2. 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.	1.2.1. ¿Planifica el módulo de la asignatura en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes? 1.2.2. ¿Realiza Ud. La presentación y entrega el programa del módulo de la asignatura a los estudiantes? 1.2.3. ¿Motiva Ud. Permanentemente la clase? 1.2.4. ¿Desarrolla procesos de aprendizaje significativos? 1.2.5. ¿Creó Ud. Que es pertinente la exposición o explicación? 1.2.6. ¿Utiliza Ud. métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje pertinente? 1.2.7. ¿Utiliza Ud. recursos didácticos pertinentes? 1.2.8.- ¿Promueve Ud. La participación en clase? 1.2.9. ¿Enfatiza Ud. En el aprendizaje el desarrollo de competencias, más que en la incorporación de teorías? 1.2.10. ¿Considera Ud. Efectiva la dirección en el trabajo grupal? 1.2.11. ¿Evalúa Ud. Durante el proceso de la clase? 1.2.12. ¿Estimula la autoevaluación? 1.2.13. ¿Distribuye adecuadamente el tiempo? 1.2.14. ¿Desarrolla actividades de refuerzo y transferencia de conocimientos?
	1.3. Participación en el diseño macro curricular.	1.3.1. ¿Participa en el diseño macro curricular pedí y/o poa?	

	1.4. Asistencia regular al trabajo docente.	1.4.1 ¿Asiste cumplidamente al trabajo docente?
	1.5. Participación en el diseño micro curricular y grado de cumplimiento.	1.5.1. ¿Elabora el diseño micro curricular en función de las necesidades de los estudiantes y del perfil profesional?
	1.6. Elaboración de textos y otros materiales de apoyo didáctico.	1.6.1. ¿Elabora materiales de apoyo didáctico para el módulo de la asignatura?
	1.7. Dirección de seminarios y otros actos académicos.	1.7.1. ¿Organiza Ud. Seminarios talleres y otros actos académicos?
	1.8. Traducciones de libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio sea necesaria o conveniente.	1.8.1. ¿Realiza traducciones de libros y artículos referentes al módulo de la asignatura?
	1.9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	1.9.1. ¿Ha realizado exposiciones de ponencias sobre trabajos de investigación y/o ensayos científicos?
	1.10. Participación en tribunales de titulación o grado.	1.10.1. ¿Participa en tribunales de sustentación de pregrado y postgrado?
	1.11. Tutorías.	1.11.1. ¿Realiza tutorías o dirección de tesis de pregrado y/o postgrado?
	2. Investigación formativa y generativa :	
	2.1. Formulación y ejecución de proyectos de investigación.	2.1.1. ¿Formula y ejecuta proyectos de investigación?
	2.2. Resultados de la investigación.	2.2.1.- ¿Socializa los resultados de la investigación formativa desarrollada desde el módulo de la asignatura?

		2.3. Publicaciones en revistas especializadas y libros.	2.3.1. ¿Ha realizado publicaciones de libros en los últimos cinco años?
		2.4. Patentes e invenciones.	2.4.1. Ha generado patentes e invenciones (otros méritos)
		2.5. Obtención de becas, contribuciones y otras formas de ayuda para investigaciones y proyectos.	2.5.1. Gestiona Ud. Contribuciones y otras formas de ayuda económica para investigaciones y proyectos.
		2.6. Organización y gestión de congresos, simposios, seminarios y otros actos académicos vinculados con la investigación.	2.6.1 Organiza y gestiona congresos, simposios, seminarios y otros actos académicos vinculados con la investigación.
		2.7. Participación como invitado, con ponencias, comunicaciones o conferencias, en congresos académicos, simposios y seminarios.	2.7.1 Participo Ud. Con ponencias o conferencias, en congresos, simposios y seminarios académicos.
		2.8. Publicación de reseñas.	2.8.1 ¿Ha publicado artículos científicos en revistas especializadas?
		2.9. Investigaciones no publicadas.	2.9.1. Ha realizado investigaciones inéditas o en proceso de publicación (otros méritos)
		2.10. Pasantías en instituciones académicas o empresas vinculadas a la actividad investigativa del profesor.	2.10.1. Realiza Ud. Pasantías en instituciones académicas o empresas vinculadas a la actividad investigativa.
	3. Vinculación con la colectividad:	3.1. Elaboración de proyectos y su negociación con empresas y organizaciones.	3.1.1. Dirige Ud. Proyectos de vinculación con la colectividad y los negocios con empresas y organizaciones públicas y privadas.

Dependiente Diseño De plan de Mejoras		3.2.Dirección y participación en proyectos de capacitación, educación continua, consultorías y pasantías de profesores y estudiantes; y,	3.2.1. Dirige Ud. y participa en capacitación, educación continua, consultorías y pasantías relacionadas con vinculación con la colectividad.
		3.3.Dirección y participación en proyectos de extensión social o cultural de la institución.	3.3.1. Dirige y participa en proyectos de extensión social o cultural de la institución.
		3.4. Dirección y participación en proyectos de cooperación interuniversitaria.	3.4.1. Dirige y participa Ud. En proyectos de cooperación interuniversitaria.
		3.5.Participación en organismos vinculados a la educación superior, la ciencia, la tecnología o la cultura; y,	3.5.1. Participa en organismos científicos, tecnológicos o culturales, vinculados a la educación superior.
		3.6. Actividades realizadas en su calidad de profesor invitado o visitante.	3.6.1. Participa Ud. En las actividades realizadas en su calidad de profesor invitado o visitante en instituciones de educación superior.
	4.Administración y gestión académica:	4.1.Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica; y,	4.1.1. Ha desempeñado Ud. Funciones de dirección o coordinación a nivel directivo en la institución.
		4.2. Participación en comités o consejos académico	4.2.1. Ha participado en comisiones especiales de la institución.
	5.Compromiso institucional:	5.1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas.	5.1.1. Participa en reuniones institucionales reglamentadas.

	5.2. Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional; y,	5.2.1. Organiza, dirige y/o participa en eventos que fortalezcan la imagen institucional.
	5.3. Participación en actividades de cohesión de la comunidad académica.	5.3.1. Participa en actividades de cohesión institucional (reuniones gremiales, sociales, etc.).
6. Perfil académico y competencias ético-profesionales:	6.1. Formación académica: postgrados.	6.1.1. ¿Cómo es su formación académica-profesional?: a= Dr. PhD., b= magister, c= especialista, d= diplomado, e= tercer nivel. (indicar el de mayor grado)
	6.2. Capacitación en el campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria.	6.2.1. ¿Ud. se ha. Capacitado continuamente para la docencia universitaria? 6.2.2. ¿Se ha Ud. Capacitado continuamente en el área de su especialidad?
	6.3. Experiencia profesional.	6.3.1. ¿Tiene Ud. Experiencia profesional relacionada con la asignatura o módulo a su cargo? 6.3.2. ¿Tiene Ud. Experiencia en el ejercicio de la docencia a nivel superior?
	6.4. Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos.	6.4.1. ¿Ha sido reconocidos sus méritos académicos por la institución?
	6.5. 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; y,	6.5.1. ¿Han sido reconocidos sus aportes al desarrollo de la ciencia, la cultura, la técnica y/o el arte, por instituciones de nivel superior nacionales o extranjeras?
	6.6. Práctica de principios y valores éticos.	6.6.1. ¿Cree Ud. Que el desempeño docente lo hace con ética profesional? (adjuntar certificados de no haber sido sancionado)

Cuadro No. 22

DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

VARIABLE	INDICADORES	INDICES
<p><i>Dependiente</i></p> <p><i>2.- Diseño de un plan de mejoras</i></p>	2.1. Diagnósticos	2.1.1. Fortalezas 2.1.2. Debilidades
	2.2. Ambito de mejoras	2.2.1. Efectos de problema. 2.2.2. Causas que la provocan 2.2.3. Objetivos a conseguir
	2.3. Acciones de mejora.	2.3.1.- Docencia 2.3.2.- Investigación Formativa y Generativa. 2.3.3.- Vinculación con la Colectividad. 2.3.4.- Administración y gestión académica. 2.3.5.- Compromiso Institucional. 2.3.6. Perfil Académico y competencias ético-profesionales

Fuente: Información proporcionada por el Autora.

3.4.- Instrumentos y Técnicas de recolección de datos en la investigación.

Para obtener la información correspondiente se utilizarán las siguientes técnicas de investigación.

Técnicas	Instrumentos
Investigación Bibliográfica	Fichas - Bibliográfica
Investigación Documental	Guía - Fichas
Investigación de Campo	Cuestionario

OBSERVACIÓN: Es una técnica de recolección de datos utilizada generalmente por las ciencias sociales y factores, sirve fundamentalmente para obtener informaciones primaria de los fenómenos que se investigan y para comprobar los planteamientos formulados en el trabajo.

ENTREVISTA: Es una técnica de la investigación que será realizada con una norma estructurada donde los directivos contestarán a las preguntas de acuerdo al criterio mediante un sistema de preguntas, dando así la oportunidad al entrevistador de marcar las respuesta de acuerdo al criterio del entrevistado utilizando la escala. Incluso los comentarios introductorios y finales se formulan de la misma manera en todas las situaciones.

ENCUESTA:

La encuesta recoge opiniones y percepciones sobre diversos aspectos del funcionamiento de la Carrera. Las preguntas pueden ser cerradas, de opción múltiple o abiertas. En esta Guía se recomienda utilizar, en lo posible, encuestas de opción múltiple.

La encuesta se utiliza cuando los consultados son grupos numerosos, generalmente de más de diez personas. Puede aplicarse al universo o a una muestra significativa del mismo. Si se trabaja con muestras, conviene establecer previamente los criterios metodológicos para la conformación de la muestra. Una muestra mal diseñada puede sesgar la información y, consecuentemente, conducir a conclusiones carentes de validez.

CUADROS Y GRÁFICOS ESTADÍSTICOS: Serán evaluados y tabulados de acuerdo a los procedimientos de la investigación. Es importante por lo que nos va a permitir conocer la información numérica de una manera más fácil para su tabulación que nos va a permitir conocer los datos estadísticos.

CUESTIONARIO:

Es la técnica de la investigación que se la utiliza en la evaluación que puede abarcar aspectos cualitativos y cuantitativos principal radica en que la información solicitada es menos profunda que una entrevista, así mismo permite consultar de una manera sencilla y rápida, porque permite consultar a un sin número de personas de manera rápida.

En anexos se encuentra la certificación de validación de los cuestionarios

3.5 Matriz de códigos, datos, informantes técnicas, fuentes de información e instrumentos por indicadores e informantes, según criterios de análisis Cuadro N°23

1. DOCENCIA:

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
D.1.1.	Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo.	Informe Opinión	Estudiantes Director	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario
D.1.2.	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.	Informe Opinión	Estudiantes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario
D.1.3.	Participación en el diseño macro curricular.	Informe Opinión	Director Docentes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario
D.1.4.	Asistencia regular al trabajo docente.	Informe Opinión	Estudiantes Director docentes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario
D.1.5.	Participación en el diseño micro curricular y grado de cumplimiento.	Opinión Opinión	Director docentes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario
D.1.6.	Elaboración de textos y otros materiales de apoyo didáctico.	Opinión Opinión	Coordinador Director docentes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario
D.1.7.	Dirección de seminarios y otros actos académicos.	Informe Opinión	Coordinador Director docentes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario
D.1.8.	Traducciones de libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio sea necesaria o conveniente.	Informe Opinión	Coordinador Director docentes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario
D.1.9.	Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	Informe Opinión	Coordinador Director docentes Estudiantes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario
D.1.10.	Participación en tribunales de titulación o grado.	Informe Opinión	Coordinador Director docentes Estudiantes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario
D.1.11.	Tutorías.	Informe Opinión	Coordinador Director Estudiantes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario

2. INVESTIGACIÓN FORMATIVA Y GENERATIVA:

CODIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
IFG.2.1.	Formulación y ejecución de proyectos de investigación.	Informe Opinión Documento	docentes Estudiantes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario Análisis de documento
IFG.2.2.	Resultados de la investigación.	Informe Opinión Documento	Docentes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario Análisis de documento
IFG.2.3.	Publicaciones en revistas especializadas y libros.	Informe Opinión Documento	Director Docentes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario Análisis de documento
IFG.2.4.	Patentes e invenciones.	Informe Opinión Documento	Docentes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario Análisis de documento
IFG.2.5.	Obtención de becas, contribuciones y otras formas de ayuda para investigaciones y proyectos.	Informe Opinión Documento	Docentes	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario Análisis de documento
IFG.2.6.	Organización y gestión de congresos, simposios, seminarios y otros actos académicos vinculados con la investigación.	Informe Opinión Documento	Docentes	Encuesta-cuestionario Entrevista-cuestionario Análisis de documento
IFG.2.7.	Participación como invitado, con ponencias, comunicaciones o conferencias, en congresos académicos, simposios y seminarios.	Informe Opinión Documento	Docentes	Encuesta-cuestionario Entrevista-cuestionario Análisis de documento
IFG.2.8.	Publicación de reseñas.	Informe Opinión Documento	Coordinador Docentes	Encuesta-cuestionario Entrevista-cuestionario Análisis de documento
IFG.2.9	Investigaciones no publicadas.	Informe Opinión Documento	Docentes	Encuesta-cuestionario Entrevista-cuestionario Análisis de documento
IFG.2.10	Pasantías en instituciones académicas o empresas vinculadas a la actividad investigativa del profesor.	Informe Opinión Documento	Coordinador Docentes	Encuesta-cuestionario Entrevista-cuestionario Análisis de documento

3. VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD:

CODIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
VC.3.1.	Elaboración de proyectos y su negociación con empresas y organizaciones.	Informe Opinión	Coordinador Director	Encuesta-cuestionario Entrevista-cuestionario
VC.3.2.	Dirección y participación en proyectos de capacitación, educación continua, consultorías y pasantías de profesores y estudiantes; y,	Informe Opinión	Coordinador Director Estudiantes	Encuesta-cuestionario
VC.3.3.	Dirección y participación en proyectos de extensión social o cultural de la institución.	Informe Opinión	Coordinador Director Estudiantes	Encuesta-cuestionario
VC.3.4.	Dirección y participación en proyectos de cooperación interuniversitaria.	Informe Opinión	Coordinador Director	Encuesta-cuestionario
VC.3.5.	Participación en organismos vinculados a la educación superior, la ciencia, la tecnología o la cultura; y,	Informe Opinión	Coordinador Director	Encuesta-cuestionario
VC.3.6.	Actividades realizadas en su calidad de profesor invitado o visitante.	Informe Opinión	Coordinador Director	Encuesta-cuestionario

4. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA:

CODIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
AGA.4.1.	Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica; y,	Informe Opinión	Coordinador Director	Encuesta-cuestionario Entrevista -cuestionario
AGA.4.2.	Participación en comités o consejos académicos.	Informe Opinión	Coordinador Director	Encuesta-cuestionario Entrevista-cuestionario

5. COMPROMISO INSTITUCIONAL:

CODIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Cl.5.1.	Participación en reuniones institucionales reglamentadas.	Informe Opinión	Coordinador Director Docentes	Encuesta-cuestionario Entrevista-cuestionario
Cl.5.2.	Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional; y,	Informe Opinión	Coordinador Director Docentes	Encuesta-cuestionario Entrevista-cuestionario
Cl.5.3.	Participación en actividades de cohesión de la comunidad académica.	Informe Opinión	Coordinador Director Docentes	Encuesta-cuestionario Entrevista-cuestionario

6. PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO-PROFESIONALES:

CODIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
PCP.6.1 .	Formación académica: postgrados.	Opinion	Coordinador Director Docentes	Entrevista- guía Encuesta-cuestionario
PCP.6.2 .	Capacitación en el campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria.	Informe Opinión Documentado	Coordinador Director Docentes	Entrevista- guía Análisis de documento
PCP.6.3 .	Experiencia profesional.	Documentado	Coordinador Director Docentes	Análisis de documento
PCP.6.4 .	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos.	Informe Opinión	Coordinador Director Docentes	Encuesta-cuestionario Entrevista-cuestionario
PCP.6.5 .	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; y,	Informe Opinión	Coordinador Director Docentes Estudiantes	Encuesta-cuestionario Entrevista-cuestionario
PCP.6.6 .	Practica de principios y valores éticos.	Informe Opinión	Coordinador Director Docentes	Encuesta-cuestionario Entrevista-cuestionario

3.6.- Procedimientos de la Investigación.

Los procedimientos a desarrollar en el presente trabajo investigativo son los siguientes:

1. Formulación del Tema
2. Determinación del Problema :
3. Objetivos y Justificación
4. Marco Teórico
5. Metodología
6. Población y muestra
7. Defensa del Tema
8. Instrumentos de Investigación.
9. Ejecución de la Investigación
10. Análisis de los Datos
11. Presentación de Tesis
12. Defensa de la Tesis

3.7.- Recolección de la Información

Toda la información necesaria para el análisis de la problemática del desempeño docente, se recoge entre docentes y estudiantes de la carrera Literatura y Español de la Universidad de Guayaquil.

Para la recolección de la información referente al problema en estudio, se requiere aplicar los instrumentos respectivos. Los instrumentos de investigación comprenden aspectos de las variables de gran significación para el logro de los objetivos propuestos, ya que tratan de medir exactamente lo formulado desde el inicio.

Es decir, primero se realiza una observación de la problemática en la institución objeto de estudio y luego se aplican las encuestas diseñadas para la investigación de campo. Para ello se envía un oficio a la autoridad, solicitando autorización para aplicar la encuesta.

Los estudiantes a diferencia serán seleccionados aleatoriamente y al azar desde primero de quinto curso donde el total responderá a las preguntas de Heteroevaluación analizados para ellos.

En cuanto a la encuesta realizada a los docentes se cuenta ya con la autorización del Decano y la Dirección de la Carrera de Literatura y Español de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

Al Director de Área se le realizara una encuesta debidamente estructurada.

Las encuestas a los estudiantes se harán de manera sistemática, para lo cual se solicitará autorización al Director de la Carrera de Literatura y Español de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la educación de la Universidad de Guayaquil, la autorización respectiva para el desarrollo de las actividades planificadas.

Los datos serán analizados de acuerdo al sistema implementado y actualizado, se elaboraran los informes respectivos y se organizaran los cuestionarios para evaluar.

La información será obtenida de fuentes fundamentales, a través de las encuestas obtenidas a mínimo del 10% (30 estudiantes) y 36 docentes de los cuales se escogerán (11) del quinto curso , incluyendo en ellos a los 2 directivos, a los cuales se realizaran encuesta validadas previamente a su ejecución presente.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1.- PROCESAMIENTOS Y ANÁLISIS.

Los indicadores serán clasificados en base a 6 ámbitos, los que serán tabulados, enunciados en tablas, graficado, y analizados cada uno de ellos; además la tabla cualitativa para identificar fortalezas y debilidades. Esta clasificación se aprecia a continuación:

ÁMBITO 1: DOCENCIA

1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo.
2. 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.
3. Participación en el diseño macro curricular. PEDI y POA
4. Asistencia regular al trabajo docente.
5. Participación en el diseño micro curricular y grado de su cumplimiento.
6. Elaboración de textos y otros materiales de apoyo didáctico.
7. Dirección de seminarios, organización de talleres y otros actos académicos.
8. Traducciones de libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio sea necesaria o conveniente.
9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.
10. Participación en tribunales de titulación o grado.
11. Tutorías de trabajos de pregrado y postgrado.

ÁMBITO 2: INVESTIGACIÓN FORMATIVA Y GENERATIVA.

1. Formulación y ejecución de proyectos de investigación.
2. Difusión de 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 del profesor.

ÁMBITO 3: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD.

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; y,
6. Actividades realizadas en su calidad de profesor invitado o visitante.

ÁMBITO 4: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA

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

ÁMBITO 5: COMPROMISO INSTITUCIONAL

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

ÁMBITO 6: PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES.

1. Formación académica: posgrados.
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 méritos académicos.
5. Premios 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; y,
6. Práctica de principios y valores éticos

Cuadro No. 24

**Tabla Evaluación Cuantitativa- Cualitativa de Desempeño
Docente Carrera de Literatura y Español.**

EVALUACIÓN CUANTITATIVA	EVALUACIÓN CUALITATIVA	
RANGOS	ALFABÉTICA	RESULTADOS
76 – 100	A: Muy buena. Objetivo logrado. (El resultado excelente, puede servir como modelo).	FORTALEZA
51 – 75	B: Buena. Logro significativo. (Para alcanzar plenamente el objetivo, se puede aprovechar el potencial con que se cuenta).	DEBILIDAD
26 – 50	C: Regular. Logros parciales. (Debido a resultados aislados)	DEBILIDAD
0 – 25	D: Insuficiente. Ningún logro significativo.	DEBILIDAD

Para realizar un correcto análisis cualitativo-cuantitativo de los resultados nos basaremos en la tabla que a continuación se detalla con sus respectivos rangos es decir de 76-100(A) Fortaleza objetivos logrados nos puede servir como modelo, 51-75(B) Debilidad con logros significativos,

26-50(C) Debilidad con logros parciales y de 0-25(D)
 Debilidad sin ningún logro significativo

**RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
 DOCENTE DE LA CARRERA DE LITERATURA Y
 ESPAÑOL MODALIDAD PRESENCIAL, DE LA FACULTAD
 DE FILOSOFIA, LETRA Y CIENCIAS DE EDUCACIÓN.
 UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.**

Cuadro No. 25

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Dr. JORGE
 ASTUDILLO.**

CRITERIO DOCENCIA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	6	5.4	90,00	FORTALEZA
D.1.2. Competencias para el Desempeño Docente	6	5,1	85,00	FORTALEZA
D.1.3. Participación en el Diseño Macro Curricular	2	2	100,00	FORTALEZA
D.1.4. Asistencia regular al trabajo docente	6	6	100,00	FORTALEZA
D.1.5. Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	6	4,5	75,00	DEBILIDAD
D.1.6. Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	4	4	100,00	FORTALEZA
D.1.7. Dirección de Seminarios y Otros Actos Académicos	8	7,5	93,75	FORTALEZA
D.1.8. Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	4	1,5	37,50	DEBILIDAD
D.1.9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	4	2	50,00	DEBILIDAD
D.1.10. Participación en tribunales de titulación de grado	4	1	25,00	DEBILIDAD
D.1.11. Tutorías	8	4	50,00	DEBILIDAD
Total	58	43	73,30	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **CRITERIO**

DOCENCIA del señor **DR JORGE ASTUDILLO** .Tiene un resultado total cuantitativo de 73.30% parámetro que lo identifica como debilidad por lo que le va permitir al docente tener la oportunidad de profundizar los contenidos, formar parte de tribunales y tutorías , realizar conferencias de carácter académicos validados en el trabajo de investigación que le va a permitir tener expectativas en la publicación de textos que va a permitir la acreditación que el docente ejecute proyectos y programas de investigación para mejorar su desempeño.

Indicador D.1.5 con porcentaje de 75.00 equivale a debilidad

Indicador D.18. con porcentaje de 37.50 equivale a debilidad

Indicador D.1.9 con porcentaje de 50.00 equivale a debilidad

Indicador D.1. 10 con porcentaje de 25.00 equivale a debilidad

Indicador D.1. 11 con porcentaje de 50.00 equivale a debilidad

El docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.26

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Dr. JORGE ASTUDILLO.

CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
AGA.4.1. Actividades de Coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica	2	0,9	45	DEBILIDAD
AGA.4.2. Participación en Comités o Consejos académicos	2	1,41	70.5	DEBILIDAD
Total	4	2,31	57,75	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA** del señor **DR**

JORGE ASTUDILLO . Tiene un resultado total cuantitativo de 57.75% parámetro que lo identifica como debilidad es decir que en estos indicadores el docente debe de participar en las actividades de coordinación y consejos académicos

Indicador A.G.A 4.1 con porcentaje de 45 equivale a debilidad

Indicador A.G-A 4.2 con porcentaje de 70.5 equivale a debilidad Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorar.satisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.27

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Dr. JORGE ASTUDILLO
CRITERIO COMPROMISO INSTITUCIONAL

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
CI.5.1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.2. Organización, Dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.3 Participación en actividades de cohesión de la Comunidad Académica	4	4	100	FORTALEZA
Total	12	12	100	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente en el criterio **COMPROMISO INSTITUCIONAL** del señor **DR JORGE ASTUDILLO** .por medio de los indicadores tiene un resultado total cuantitativo de 100% parámetro que lo identifica como fortaleza indicadores el docente

CuadroNo..28

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Dr. JORGE
ASTUDILLO**

COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES.

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
PCP.6.1Formación académica: postgrados:	4	4	100	FORTALEZA
PCP.6.2Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	8	5.1	63,75	FORTALEZA
PCP.6.3Experiencia Profesional	8	7,5	93,75	FORTALEZA
PCP.6.4Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	8	7	87,5	FORTALEZA
PCP.6.5Premio 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	8	5,5	68,75	FORTALEZA
PCP.6.6Practica de Principios y valores éticos	8	6	75	FORTALEZA
Total	44	35.1	,81	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente en el criterio **PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO –PROFESIONALES** del señor **DR JORGE ASTUDILLO** tiene un resultado total cuantitativo de 81% parámetro que lo identifica como fortaleza indicadores el docente

	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
TOTAL	118	92.41	78.34	FORTALEZA

El análisis general de los resultados del docente se encuentra en un estado 78.34 que lo identifica como fortaleza, pero cabe señalar que debe mejorar aquellos indicadores que no están en el 100% el docente debe de apoyarse en las fortalezas para lograr la opción de cambio.

Cuadro No.29

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: MscMÓNICA
PACHECO SILVA.**

CRITERIO DOCENCIA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	6	5,3	88,33	FORTALEZA
D.1.2. Competencias para el Desempeño Docente	6	5,37	89,50	FORTALEZA
D.1.3. Participación en el Diseño Macro Curricular	2	2	100,00	FORTALEZA
D.1.4. Asistencia regular al trabajo docente	6	4,75	79,17	FORTALEZA
D.1.5. Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	6	5,5	91,67	FORTALEZA
D.1.6. Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	4	2,5	62,50	DEBILIDAD
D.1.7. Dirección de Seminarios y Otros Actos Académicos	8	7	87,50	FORTALEZA
D.1.8. Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	4	3	75,00	DEBILIDAD
D.1.9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	4	1,6	40,00	DEBILIDAD
D.1.10. Participación en tribunales de titulación de grado	4	1,5	37,50	DEBILIDAD
D.1.11. Tutorías	8	4,5	56,25	DEBILIDAD
Total	58	37,7	73,40	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **DEC** **CRITERIO DOCENCIA** de la señora **Msc MÓNICA PACHECO SILVA** tiene un resultado total cuantitativo de 73.40% parámetro que lo identifica como debilidad por lo que le va permitir al docente tener la oportunidad de profundizar los contenidos, formar parte de tribunales y tutorías , realizar conferencias de carácter académicos validados en el trabajo de investigación que le va a permitir tener expectativas en la publicación de textos que va a permitir la acreditación que el

docente ejecute proyectos y programas de investigación para mejorar su desempeño.

Indicador D.1.6 con porcentaje de 62.50% equivale a debilidad

Indicador D.1.8 con porcentaje de 75.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.9 con porcentaje de 40.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.10 con porcentaje de 37.50.00% equivale a debilidad

Indicador D.1. 11 con porcentaje de 56..25 equivale a debilidad

Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

CuadroNo.30

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: :Msc Mónica Pacheco

CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
AGA.4.1. Actividades de Coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica	2	0,75	37.5	DEBILIDAD
AGA.4.2. Participación en Comités o Consejos académicos	2	1,1666	58.33	DEBILIDAD
Total	4	1,9166	47,915	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA** de la señora **Msc MÓNICA PACHECO SILVA** tiene un resultado total cuantitativo de 42.5% parámetro que lo identifica como debilidad es decir que en estos indicadores el docente debe de participar en las actividades de coordinación y consejos académicos

Indicador A.G.A 4.1 con porcentaje de 0.755% equivale a debilidad

Indicador A.G-A 4.2 con porcentaje de 1.9166% equivale a debilidad

Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

CuadroNo31

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Msc Mónica Pacheco

CRITERIO COMPROMISO INSTITUCIONAL

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
CI.5.1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.2. Organización, Dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.3 Participación en actividades de cohesión de la Comunidad Académica	4	4	100	FORTALEZA
Total	12	12	100	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente en el **CRITERIO COMPROMISO INSTITUCIONAL** de la señora **Msc MÓNICA PACHECO SILVA** por medio de los indicadores tiene un resultado total cuantitativo de 100% parámetro que lo identifica como fortaleza que le va a permitir seguir mejorando hasta alcanzar la excelencia al docente.

Cuadro No32

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO. : Msc Mónica Pacheco SILVA.

CRITERIO PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES.

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
PCP.6.1 Formación académica: postgrados:	4	4	100	FORTALEZA
PCP.6.2 Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	8	7	87,5	FORTALEZA
PCP.6.3 Experiencia Profesional	8	7,5	93,75	FORTALEZA
PCP.6.4 Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	8	7	87,5	FORTALEZA
PCP.6.5 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	8	6	93,75	FORTALEZA
PCP.6.6 Práctica de Principios y valores éticos	8	8	100	FORTALEZA
Total	44	39.5	90.65	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES** de señora **Msc MÓNICA PACHECO SILVA** tiene un resultado total cuantitativo de 90.65% parámetro que lo identifica como fortaleza al docente, pero debe de seguir mejorando en los indicadores que no alcanzaron la excelencia académica.

	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
TOTAL	118	91,13	77.23	FORTALEZA

El análisis estado general del docente se encuentra en un : estado 77.23% que lo identifica como fortaleza, por lo que preocupante que debe mejorar en su mayoría en los diferentes indicadores que no están en el 100% el docente debe de apoyarse en las fortalezas para lograr la opción de cambio académico.

Cuadro No.33

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Abg. GUSTAVO JARA RUIZ

CRITERIO DOCENCIA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	6	4,4	73,33	DEBILIDAD
D.1.2. Competencias para el Desempeño Docente	6	4,97	82,83	FORTALEZA
D.1.3. Participación en el Diseño Macro Curricular	2	2	100,00	FORTALEZA
D.1.4. Asistencia regular al trabajo docente	6	5,5	91,67	FORTALEZA
D.1.5. Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	6	4	66,67	DEBILIDAD
D.1.6. Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	4	3,5	87,50	FORTALEZA
D.1.7. Dirección de Seminarios y Otros Actos Académicos	8	6,5	81,25	FORTALEZA
D.1.8. Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	4	2	50,00	DEBILIDAD
D.1.9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	4	3.1	77.50	DEBILIDAD
D.1.10. Participación en tribunales de titulación de grado	4	2	50.00	DEBILIDAD
D.1.11. Tutorías	8	3,5	43,75	DEBILIDAD
Total	58	41.46	73.12	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **CRITERIO DOCENCIA** del señor **Abg. GUSTAVO JARA RUIZ** tiene un resultado total cuantitativo de 73.12% parámetro que lo identifica como debilidad por lo que le va permitir al docente tener la oportunidad de profundizar los contenidos, formar parte de tribunales y tutorías , realizar conferencias de carácter académicos validados en el trabajo de investigación que le va a permitir tener expectativas en la publicación de textos que va a permitir la acreditación que el docente ejecute proyectos y programas de investigación para mejorar su desempeño.

Indicador D.1.1 con porcentaje de 73.33% equivale a debilidad

Indicador D.1.5 con porcentaje de 66.67% equivale a debilidad

Indicador D.1.8 con porcentaje de 50.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.9 con porcentaje de 77.50% equivale a debilidad

Indicador D.1. 10 con porcentaje de 50.00% equivale a debilidad

Indicador D.1. 11 con porcentaje de 43.75% equivale a debilidad

Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.34

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Abg. GUSTAVO JARA RUIZ

CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
AGA.4.1. Actividades de Coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica	2	0,55	27,5	DEBILIDAD
AGA.4.2. Participación en Comités o Consejos académicos	2	1,6	83	FORTALEZA
Total	4	2,15	53.75	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA** del señor: **Abg. GUSTAVO JARA RUIZ** tiene un resultado total cuantitativo de 53.75% parámetro que lo identifica como debilidad es decir que en estos indicadores el docente debe de participar en las actividades de coordinación y consejos académicos

Indicador A.G.A 4.1 con porcentaje de 27.5% equivale a debilidad

Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.35

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: : Abg. GUSTAVO JARA RUIZ

CRITERIO COMPROMISO INSTITUCIONAL

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
CI.5.1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.2. Organización, Dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.3 Participación en actividades de cohesión de la Comunidad Académica	4	4	100	FORTALEZA
Total	12	12	100	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación del Desempeño Docente por medio de los indicadores **CRITERIO COMPROMISO INSTITUCIONAL** del señor **Abg. GUSTAVO JARA RUIZ** por medio de los indicadores tiene un resultado total cuantitativo de 100% parámetro que lo identifica como fortaleza que le va a permitir seguir mejorando hasta alcanzar la excelencia al docente académica.

Cuadro No.36

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Abg. GUSTAVO JARA RUIZ

CRITERIO PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES.

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
PCP.6.1 Formación académica: postgrados:	4	4	100	FORTALEZA
PCP.6.2 Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	8	6	75	DEBILIDAD
PCP.6.3 Experiencia Profesional	8	6,5	81,25	FORTALEZA
PCP.6.4 Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	8	6	75	DEBILIDAD
PCP.6.5 Premio y distinciones obtenidos por sus aportes al	8	6	75	DEBILIDAD

desarrollo de la ciencia, la tecnología, las artes o la cultura, otorgados por instituciones nacionales o del extranjero				
PCP.6.6Practica de Principios y valores éticos	8	7	87,5	FORTALEZA
Total	44	35,5	82,2916667	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores del **PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES** del señor **Abg. GUSTAVO JARA RUIZ** tiene un resultado total cuantitativo de 82.29% parámetro que lo identifica como fortaleza al docente, pero debe de seguir mejorando en los indicadores que no alcanzaron el 100% la excelencia académica que va servir para potenciar las debilidades encontradas.

	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
TOTAL	118	91.11	77.21	FORTALEZA

El análisis estado general del del docente se encuentra en un estado 77.21% que lo identifica como fortaleza, por lo que preocupante que debe mejorar en su mayoría en los diferentes indicadores que no están en el 100% el docente debe de apoyarse en las fortalezas para lograr la opción de cambio académico.

Cuadro No.37

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Lcdo. CRISTÓBAL GARCÉS LARREA

CRITERIO DOCENCIA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	6	5,4	90,00	FORTALEZA
D.1.2. Competencias para el Desempeño Docente	6	5,3	88,83	FORTALEZA
D.1.3. Participación en el Diseño Macro Curricular	2	2	100,00	FORTALEZA
D.1.4. Asistencia regular al trabajo docente	6	6	100,00	FORTALEZA

D.1.5. Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	6	5.5	91,67	FORTALEZA
D.1.6. Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	4	4	100.00	FORTALEZA
D.1.7. Dirección de Seminarios y Otros Actos Académicos	8	6	75.00	DEBILIDAD
D.1.8. Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	4	2	50,00	DEBILIDAD
D.1.9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	4	3	75,00	DEBILIDAD
D.1.10. Participación en tribunales de titulación de grado	4	2	50,00	DEBILIDAD
D.1.11. Tutorías	8	5	62.50	DEBILIDAD
Total	58	40.8	80.23	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **CRITERIO DOCENCIA** del señor **Lcdo. CRISTÓBAL GARCÉS LARREA** tiene un resultado total cuantitativo de 80.23% parámetro que lo identifica como fortaleza pero cabe señalar que en los siguientes indicadores a obtenido menor porcentaje por lo que le va permitir al docente tener la oportunidad de profundizar los contenidos, formar parte de tribunales y tutorías , realizar conferencias de carácter académicos validados en el trabajo de investigación que le va a permitir tener expectativas en la publicación de textos que va a permitir la acreditación que el docente ejecute proyectos y programas de investigación para mejorar su desempeño.

Indicador D.1.7 con porcentaje de 75.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.8 con porcentaje de 50.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.9 con porcentaje de 75.00 % equivale a debilidad

Indicador D.1.10. con porcentaje de 50.00% equivale a debilidad

Indicador D.1. 11 con porcentaje de 62.50 equivale a debilidad

Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.38

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Lcdo. CRISTÓBAL GARCÉS LARREA

CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
AGA.4.1. Actividades de Coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica	2	0,45	22,5	DEBILIDAD
AGA.4.2. Participación en Comités o Consejos académicos	2	1,25	62.5	DEBILIDAD
Total	4	1.7	42.5	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA** del señor: **Lcdo. CRISTÓBAL GARCÉS LARREA** tiene un resultado total cuantitativo de 42.5% parámetro que lo identifica como debilidad es decir que en estos indicadores el docente debe de participar en las actividades de coordinación y consejos académicos

Indicador A.G.A 4.1 con porcentaje de 22.5% equivale a debilidad

Indicador A.G.A 4.2 con porcentaje de 62.5% equivale a debilidad

Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.39

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Lcdo. CRISTÓBAL GARCÉS LARREA

COMPROMISO INSTITUCIONAL

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
CI.5.1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.2. Organización, Dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.3 Participación en actividades de cohesión de la Comunidad Académica	4	4	100	FORTALEZA
Total	12	12	100	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación del Desempeño Docente por medio de los indicadores **COMPROMISO INSTITUCIONAL** del señor **Lcdo. CRISTÓBAL GARCÉS LARREA** tiene un resultado total cuantitativo de 100% parámetro que lo identifica como fortaleza que le va a permitir seguir mejorando hasta alcanzar la excelencia al docente académica.

Cuadro No.40

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: LCDO. CRISTÓBAL GARCÉS LARREA.

CRITERIO PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES.

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
PCP.6.1 Formación académica: postgrados:	4	4	100	FORTALEZA
PCP.6.2 Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	8	6	75	DEBILIDAD
PCP.6.3 Experiencia Profesional	8	6.6	82.5	FORTALEZA
PCP.6.4 Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	8	6.6	82.5	FORTALEZA
PCP.6.5 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	8	75.6	70	FORTALEZA
PCP.6.6 Práctica de Principios y valores éticos	8	6	75	FORTALEZA
Total	44	41	80.8333333	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **CRITERIO PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES** del señor **LCDO.CRISTÓBAL GARCÉS LARREA** tiene un resultado total cuantitativo de 80.83% parámetro que lo identifica como fortaleza al docente, pero debe de seguir mejorando en los indicadores que no alcanzaron el 100% la excelencia académica que va servir para potenciar las debilidades encontradas.

	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
TOTAL	118	89.3	75.68	DEBILIDAD

El análisis estado general del docente **Lcdo. CRISTÓBAL GARCÉS LARREA** se encuentra en un: estado 75.68% que lo identifica como debilidad, por lo que preocupante que debe mejorar en su mayoría en los diferentes indicadores que no están en el 100% el docente debe de apoyarse en las fortalezas para lograr la opción de cambio académico.

Cuadro No.41

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Dr. WILMER ZAMBRANO A

CRITERIO DOCENCIA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	6	5,5	91,67	FORTALEZA
D.1.2. Competencias para el Desempeño Docente	6	5,4	90.00	FORTALEZA
D.1.3. Participación en el Diseño Macro Curricular	2	2	100,00	FORTALEZA
D.1.4. Asistencia regular al trabajo docente	6	5.5	91.67	FORTALEZA
D.1.5. Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	6	5,5	91,67	FORTALEZA
D.1.6. Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	4	4	100,00	FORTALEZA
D.1.7. Dirección de Seminarios y Otros Actos Académicos	8	6	75.00	DEBILIDAD
D.1.8. Traducciones de Libros, artículos	4	1	25,00	DEBILIDAD

y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.				
D.1.9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	4	2	50.00	DEBILIDAD
D.1.10. Participación en tribunales de titulación de grado	4	3	75,00	DEBILIDAD
D.1.11. Tutorías	8	3.5	43.75	DEBILIDAD
Total	58	43.4	75.80	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **CRITERIO DOCENCIA** del señor: **Dr. WILMER ZAMBRANO A** tiene un resultado total cuantitativo de 75.80% parámetro que lo identifica como fortaleza pero cabe señalar que en los siguientes indicadores a obtenido menor porcentaje por lo que le va permitir al docente tener la oportunidad de profundizar los contenidos, formar parte de tribunales y tutorías , realizar conferencias de carácter académicos validados en el trabajo de investigación que le va a permitir tener expectativas en la publicación de textos que va a permitir la acreditación que el docente ejecute proyectos y programas de investigación para mejorar su desempeño.

Indicador D.1.7 con porcentaje de 75.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.9 con porcentaje de 50.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.10 con porcentaje de 75.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.0 con porcentaje de 75.000% equivale a debilidad

Indicador D.1. 1 con porcentaje de 75.00% equivale a debilidad

Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.42

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Dr. WILMER ZAMBRANO A

CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
AGA.4.1. Actividades de Coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica	2	0.7	35	DEBILIDAD
AGA.4.2. Participación en Comités o Consejos académicos	2	1,6	80	FORTALEZA
Total	4	2,3	57.5	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA** del señor **Dr. WILMER ZAMBRANO A** tiene un resultado total cuantitativo de 57.5% parámetro que lo identifica como debilidad es decir que en estos indicadores el docente debe de participar en las actividades de coordinación y consejos académicos

Indicador A.G.A 4.1 con porcentaje de 35% equivale a debilidad

Indicador A.G.A 4.1 con porcentaje de 80% equivale a debilidad

Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.41

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Dr. WILMER
ZAMBRANO A**

COMPROMISO INSTITUCIONAL

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
CI.5.1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.2. Organización, Dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	4	4	100	DEBILIDAD
CI.5.3 Participación en actividades de cohesión de la Comunidad Académica	4	4	100	FORTALEZA
Total	12	12	100	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación del Desempeño Docente por medio de los indicadores **COMPROMISO INSTITUCIONAL** del señor **Dr. WILMER ZAMBRANO A** tiene un resultado total cuantitativo de 100% parámetro que lo identifica como fortaleza que le va a permitir seguir mejorando hasta alcanzar la excelencia es decir el 100% al docente académica.

Cuadro No.43

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Dr. WILMER
ZAMBRANO A**

CRITERIO PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO – P

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
PCP.6.1 Formación académica: postgrados:	4	3	75	DEBILIDAD
PCP.6.2 Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	8	7	87,5	FORTALEZA
PCP.6.3 Experiencia Profesional	8	7.5	93.75	FORTALEZA
PCP.6.4 Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	8	6	75	DEBILIDAD
PCP.6.5 Premio y distinciones obtenidos por sus aportes al desarrollo de la ciencia,	8	6.5	81.25	FORTALEZA

la tecnología, las artes o la cultura, otorgados por instituciones nacionales o del extranjero				
PCP.6.6Práctica de Principios y valores éticos	8	8	100	FORTALEZA
Total	44	38	85.4166667	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente en el criterio por medio de los indicadores **CRITERIO PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO – P** del señor **Dr. WILMER ZAMBRANO** tiene un resultado total cuantitativo de 93.75% parámetro que lo identifica como fortaleza al docente, pero debe de seguir mejorando en los indicadores que no alcanzaron el 100% la excelencia académica que va servir para potenciar las debilidades encontradas.

	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
TOTAL	118	94,7	80.25	FORTALEZA

El análisis estado general del docente **Dr. WILMER ZAMBRANO A** se encuentra en un: estado 80.25% que lo identifica como fortaleza, por lo que preocupante que debe mejorar en su mayoría en los diferentes indicadores que no están en el 100% el docente debe de apoyarse en las fortalezas para lograr la opción de cambio académico.

Cuadro No.44

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Msc. GUILLERMO VASQUEZ L.

CRITERIO DOCENCIA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	6	5,4	90,00	FORTALEZA
D.1.2. Competencias para el	6	5,4	90.00	FORTALEZA

Desempeño Docente				
D.1.3. Participación en el Diseño Macro Curricular	2	2	100,00	FORTALEZA
D.1.4. Asistencia regular al trabajo docente	6	6	100.00	FORTALEZA
D.1.5. Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	6	5,5	81.25	FORTALEZA
D.1.6. Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	4	4	100,00	FORTALEZA
D.1.7. Dirección de Seminarios y Otros Actos Académicos	8	6.5	81.25	FORTALEZA
D.1.8. Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	4	2	50.00	DEBILIDAD
D.1.9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	4	1.5	37.00	DEBILIDAD
D.1.10. Participación en tribunales de titulación de grado	4	3	75,00	DEBILIDAD
D.1.11. Tutorías	8	6	75.00	DEBILIDAD
Total	58	47.	89.04	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **CRITERIO DOCENCIA** del señor **Msc. GUILLERMO VASQUEZ L.** tiene un resultado total cuantitativo de 73.300% parámetro que lo identifica como debilidad por lo que le va permitir al docente tener la oportunidad de profundizar los contenidos, formar parte de tribunales y tutorías , realizar conferencias de carácter académicos validados en el trabajo de investigación que le va a permitir tener expectativas en la publicación de textos que va a permitir la acreditación que el docente ejecute proyectos y programas de investigación para mejorar su desempeño.

Indicador D.1.8 con porcentaje de 50.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.9 con porcentaje de 37.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.10 con porcentaje de 75.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.1 con porcentaje de 50.00% equivale a debilidad

Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.45

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Msc. GUILLERMO VASQUEZ L.

CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
AGA.4.1. Actividades de Coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica	2	1.2	60	DEBILIDAD
AGA.4.2. Participación en Comités o Consejos académicos	2	1.75	87.5	FORTALEZA
Total	4	2,95	73,75	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA** del señor **Msc. GUILLERMO VASQUEZ L.** tiene un resultado total cuantitativo de 73.75% parámetro que lo identifica como debilidad es decir que en estos indicadores el docente debe de participar en las actividades de coordinación y consejos académicos

Indicador A.G.A 4.1 con porcentaje de 60 equivale a debilidad

Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.46

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Msc. GUILLERMO VASQUEZ L.

CRITERIO COMPROMISO INSTITUCIONAL

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
CI.5.1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.2. Organización, Dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.3 Participación en actividades de cohesión de la Comunidad Académica	4	4	100	FORTALEZA
Total	12	12	100	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **CRITERIO COMPROMISO INSTITUCIONAL** del señor **Msc. GUILLERMO VASQUEZ L.** por medio de los indicadores de tiene un resultado total cuantitativo de 100% parámetro que lo identifica como fortaleza indicadores el docente

Cuadro No.47

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Msc. GUILLERMO VASQUEZ L.

COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES.

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
PCP.6.1 Formación académica: postgrados:	4	4	100	FORTALEZA
PCP.6.2 Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	8	7	87.5	FORTALEZA
PCP.6.3 Experiencia Profesional	8	5,5	68,75	DEBILIDAD
PCP.6.4 Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	8	6	7,5	DEBILIDAD
PCP.6.5 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	8	6,5	81.25	FORTALEZA
PCP.6.6 Práctica de Principios y valores éticos	8	8	100	FORTALEZA
Total	44	37	85.41	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES** del señor **Msc. GUILLERMO VASQUEZ L.** tiene un resultado total cuantitativo de 85.41% parámetro que lo identifica como fortaleza al docente, pero debe de seguir mejorando en los indicadores que no alcanzaron el 100% la excelencia académica que va servir para potenciar las debilidades

	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
TOTAL	118	99.25	78.34	FORTALEZA

encontradas.

El análisis general de los resultados del docente **Msc. GUILLERMO VASQUEZ L.** se encuentra en un estado 78.34% que lo identifica como fortaleza, pero cabe señalar que debe mejorar aquellos indicadores que no están en el 100% el docente debe apoyarse en las fortalezas para lograr la opción de cambio.

Cuadro No.48

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Dr. FANNY ICAZA LEÓN

CRITERIO DOCENCIA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	6	5.4	90,00	FORTALEZA
D.1.2. Competencias para el Desempeño Docente	6	5,3	83,00	FORTALEZA
D.1.3. Participación en el Diseño Macro Curricular	2	2	100,00	FORTALEZA
D.1.4. Asistencia regular al trabajo docente	6	5.5	91.67	FORTALEZA
D.1.5. Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	6	5	83.33	DEBILIDAD
D.1.6. Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	4	4	100,00	FORTALEZA
D.1.7. Dirección de Seminarios y Otros Actos Académicos	8	6,5	81.25	FORTALEZA
D.1.8. Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	4	1	25.00	DEBILIDAD
D.1.9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	4	1.5	37.50	DEBILIDAD
D.1.10. Participación en tribunales de titulación de grado	4	1	25,00	DEBILIDAD
D.1.11. Tutorías	8	4	50,00	DEBILIDAD
Total	58	41.2	70.19	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **CRITERIO DOCENCIA** de la señora **Dr. FANNY ICAZA LEÓN** tiene un resultado total cuantitativo de 70.19% parámetro que lo

identifica como debilidad por lo que le va permitir al docente tener la oportunidad de profundizar los contenidos, formar parte de tribunales y tutorías , realizar conferencias de carácter académicos validados en el trabajo de investigación que le va a permitir tener expectativas en la publicación de textos que va a permitir la acreditación que el docente ejecute proyectos y programas de investigación para mejorar su desempeño.

Indicador D.18. con porcentaje de 25.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.9 con porcentaje de 37.50% equivale a debilidad

Indicador D.1. 10 con porcentaje de 25.00% equivale a debilidad

Indicador D.1. 11 con porcentaje de 50.00% equivale a debilidad

El docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.49

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Dr.FANNY ICAZA LEÓN

CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
AGA.4.1. Actividades de Coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica	2	0,75	37.5	DEBILIDAD
AGA.4.2. Participación en Comités o Consejos académicos	2	0.58	29.5	DEBILIDAD
Total	4	1.33	33.55	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA**. de la señora: **Dr.FANNY ICAZA LEÓN** Tiene un resultado total cuantitativo de 33.25% parámetro que lo identifica como

debilidad es decir que en estos indicadores el docente debe de participar en las actividades de coordinación y consejos académicos

Indicador A.G.A 4.1 con porcentaje de 37.5% equivale a debilidad

Indicador A.G-A 4.2 con porcentaje de 29.5% equivale a debilidad Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorarsatisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.50

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Dr.FANNY ICAZA LEÓN
CRITERIO COMPROMISO INSTITUCIONAL

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
CI.5.1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.2. Organización, Dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.3 Participación en actividades de cohesión de la Comunidad Académica	4	4	100	FORTALEZA
Total	12	12	100	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **COMPROMISO INSTITUCIONAL** de la señora **Dr.FANNY ICAZA LEÓN** un resultado total cuantitativo de 100% parámetro que lo identifica como fortaleza indicadores el docente

Cuadro .51

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:Dr.FANNY ICAZA LEÓN
COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES.

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
PCP.6.1 Formación académica: postgrados:	4	4	100	FORTALEZA
PCP.6.2 Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su	8	6.5	81.25	FORTALEZA

trabajo académico y en docencia universitaria				
PCP.6.3Experiencia Profesional	8	7	87.55	FORTALEZA
PCP.6.4Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	8	5.5	68.75	DEBILIDAD
PCP.6.5Premio 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	8	6	75	DEBILIDAD
PCP.6.6Práctica de Principios y valores éticos	8	7.5	93.75	FORTALEZA
Total	44	36.5	84.375	FORTALEZA

El análisis de por medio de los indicadores **PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO –PROFESIONALES** tiene un resultado total cuantitativo de 84.37% parámetro que lo identifica como fortaleza al docente, pero debe de seguir mejorando en los indicadores que no alcanzaron el 100% la excelencia académica que va servir para potenciar las debilidades encontradas.

	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
TOTAL	118	91.03	77.14	FORTALEZA

El análisis general de los resultados del docente se encuentra en un estado 78.34 que lo identifica como fortaleza, pero cabe señalar que debe mejorar aquellos indicadores que no están en el 100% el docente debe de apoyarse en las fortalezas para lograr la opción de cambio.

Cuadro No.52

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Msc CARLOS VELASCO C CRITERIO DOCENCIA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	6	5,25	87,50	FORTALEZA
D.1.2. Competencias para el Desempeño Docente	6	5,27	87,83	FORTALEZA
D.1.3. Participación en el Diseño Macro Curricular	2	2	100,00	FORTALEZA

D.1.4. Asistencia regular al trabajo docente	6	5,5	91,67	FORTALEZA
D.1.5. Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	6	5,5	91,67	FORTALEZA
D.1.6. Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	4	4	100,00	FORTALEZA
D.1.7. Dirección de Seminarios y Otros Actos Académicos	8	5,5	68,75	DEBILIDAD
D.1.8. Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	4	1	25,00	DEBILIDAD
D.1.9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	4	1,5	37,50	DEBILIDAD
D.1.10. Participación en tribunales de titulación de grado	4	1	25,00	DEBILIDAD
D.1.11. Tutorías	8	4,5	56,25	DEBILIDAD
Total	58	41,02	70,11	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **CRITERIO DOCENCIA** del señor: **Msc CARLOS VELASCO C** tiene un resultado total cuantitativo de 70.11% parámetro que lo identifica como debilidad por lo que le va permitir al docente tener la oportunidad de profundizar los contenidos, formar parte de tribunales y tutorías, realizar conferencias de carácter académicos validados en el trabajo de investigación que le va a permitir tener expectativas en la publicación de textos que va a permitir la acreditación que el docente ejecute proyectos y programas de investigación para mejorar su desempeño.

Indicador D.18. con porcentaje de 68.75% equivale a debilidad

Indicador D.19. con porcentaje de 25.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.10 con porcentaje de 25.000% equivale a debilidad

Indicador D.1. 11 con porcentaje de 56.25% equivale a debilidad

El docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.53

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Msc CARLOS VELASCO C

CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
AGA.4.1. Actividades de Coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica	2	0,5	2.5	DEBILIDAD
AGA.4.2. Participación en Comités o Consejos académicos	2	1.4166	70.83	DEBILIDAD
Total	4	1.9166	47.915	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA** del señor **Msc CARLOS VELASCO C** tiene un resultado total cuantitativo de 47.91% parámetro que lo identifica como debilidad es decir que en estos indicadores el docente debe de participar en las actividades de coordinación y consejos académicos

Indicador A.G.A 4.1 con porcentaje de 2.5% equivale a debilidad

Indicador A.G-A 4.2 con porcentaje de 70.83% equivale a debilidad Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.54

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Msc CARLOS VELASCO C

CRITERIO COMPROMISO INSTITUCIONAL

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
CI.5.1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.2. Organización, Dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.3 Participación en actividades de cohesión de la Comunidad Académica	4	4	100	FORTALEZA
Total	12	12	100	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente en el criterio por medio de los indicadores de **COMPROMISO INSTITUCIONAL** del señor **Msc CARLOS VELASCO C**

tiene un resultado total cuantitativo de 100% parámetro que lo identifica como fortaleza indicadores el docente.

Cuadro No.55

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Msc CARLOS VELASCO C COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES.

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
PCP.6.1 Formación académica: postgrados:	4	4	100	FORTALEZA
PCP.6.2 Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	8	6.5	81.25	FORTALEZA
PCP.6.3 Experiencia Profesional	8	7	87.55	FORTALEZA
PCP.6.4 Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	8	6.5	81.75	FORTALEZA
PCP.6.5 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	8	7	87.5	FORTALEZA
PCP.6.6 Práctica de Principios y valores éticos	8	7.	93.75	FORTALEZA
Total	44	38.5	88.5416667	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALE** de tiene un resultado total cuantitativo de 88.54% parámetro que lo identifica como fortaleza.

	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
TOTAL	118	93.4366	79.18	FORTALEZA

El análisis general de los resultados del docente se encuentra en un estado 79.18% que lo identifica como fortaleza, pero cabe señalar que debe mejorar aquellos indicadores que no están en el 100% el docente debe de apoyarse en las fortalezas para lograr la opción de cambio.

Cuadro No.56

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Lcda. MARTHA ESTRADA CRITERIO DOCENCIA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	6	5,4	90,00	FORTALEZA
D.1.2. Competencias para el Desempeño Docente	6	5,4	90,00	FORTALEZA
D.1.3. Participación en el Diseño Macro Curricular	2	2	100,00	FORTALEZA
D.1.4. Asistencia regular al trabajo docente	6	6	100,00	FORTALEZA
D.1.5. Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	6	3,5	58,33	DEBILIDAD
D.1.6. Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	4	4	100,00	FORTALEZA
D.1.7. Dirección de Seminarios y Otros Actos Académicos	8	6,5	81,25	FORTALEZA
D.1.8. Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	4	1	25,00	DEBILIDAD
D.1.9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	4	1,5	37,50	DEBILIDAD
D.1.10. Participación en tribunales de titulación de grado	4	1,5	37,50	DEBILIDAD
D.1.11. Tutorías	8	5,5	68,75	DEBILIDAD
Total	58	42,3	71,67	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **CRITERIO DOCENCIA** de la señora **Lcda. MARTHA ESTRADA** tiene un resultado total cuantitativo de 71.65% parámetro que lo identifica como debilidad por lo que le va permitir al docente tener la oportunidad de profundizar los contenidos, formar parte de tribunales y tutorías , realizar conferencias de carácter académicos validados en el trabajo de investigación que le va a permitir tener expectativas en la publicación de textos que va a permitir la acreditación que el docente ejecute proyectos y programas de investigación para mejorar su desempeño.

Indicador D.15. con porcentaje de 58.33% equivale a debilidad

Indicador D.18. con porcentaje de 25.00% equivale a debilidad

Indicador D.19. con porcentaje de 37.50% equivale a debilidad

Indicador D.1.10 con porcentaje de 37.50% equivale a debilidad

Indicador D.1. 11 con porcentaje de 68.75% equivale a debilidad

El docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.57

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Lcda. MARTHA ESTRADA

CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
AGA.4.1. Actividades de Coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica	2	0	0	DEBILIDAD
AGA.4.2. Participación en Comités o Consejos académicos	2	0	0	DEBILIDAD
Total	4	0	0	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA** de la señora: **Lcda. MARTHA ESTRADA** Tiene un resultado total cuantitativo de 0.0% parámetro que lo identifica como debilidad es decir que en estos indicadores el docente debe de participar en las actividades de coordinación y consejos académicos

Indicador A.G.A 4.1 con porcentaje de 0.0% equivale a debilidad

Indicador A.G-A 4.2 con porcentaje de 0.0% equivale a debilidad Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorarsatisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.58

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Lcda. MARTHA ESTRADA

CRITERIO COMPROMISO INSTITUCIONAL

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
CI.5.1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.2. Organización, Dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.3 Participación en actividades de cohesión de la Comunidad Académica	4	4	100	FORTALEZA
Total	12	12	100	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **COMPROMISO INSTITUCIONAL** de la señora: **Lcda. MARTHA ESTRADA** tiene un resultado total cuantitativo de 100% parámetro que lo identifica como fortaleza indicadores el docente.

Cuadro No.59

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: Lcda. MARTHA ESTRADA

COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES.

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
PCP.6.1 Formación académica: postgrados:	4	4	100	FORTALEZA
PCP.6.2 Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	6	6.	75	DEBILIDAD
PCP.6.3 Experiencia Profesional	8	6.5	81..25	FORTALEZA
PCP.6.4 Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	8	5	62.5	DEBILIDAD
PCP.6.5 Premios 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	8	6.5	81.25	FORTALEZA
PCP.6.6 Práctica de Principios y valores éticos	8	6.5	81.25	FORTALEZA
Total	44	34.5	80.2083333	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES** de la señora **Lcda. MARTHA ESTRADA** tiene un resultado total cuantitativo de 80.20% parámetro que lo identifica como fortaleza al docente, pero debe de seguir mejorando en los indicadores que no alcanzaron el 100% la excelencia académica que va servir para potenciar las debilidades encontradas.

	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
TOTAL	118	88.8	75.25	DEBILIDAD

El análisis general de los resultados del docente se encuentra en un estado 75.25% que lo identifica como debilidad, pero cabe señalar que debe mejorar aquellos indicadores que no están en el 100% el docente debe de apoyarse en las fortalezas para lograr la opción de cambio.

Cuadro No.60

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: DR.FELIX OÑATE GALLEGOS.

CRITERIO DOCENCIA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	6	5,4	90,00	FORTALEZA
D.1.2. Competencias para el Desempeño Docente	6	5,3	88,33	FORTALEZA
D.1.3. Participación en el Diseño Macro Curricular	2	2	100,00	FORTALEZA
D.1.4. Asistencia regular al trabajo docente	6	6	100,00	FORTALEZA
D.1.5. Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	6	5	83,33	FORTALEZA
D.1.6. Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	4	4	100,00	FORTALEZA
D.1.7. Dirección de Seminarios y Otros Actos Académicos	8	5	62.50	DEBILIDAD
D.1.8. Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	4	3	75,00	DEBILIDAD
D.1.9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	4	3	75,00	DEBILIDAD
D.1.10. Participación en tribunales de titulación de grado	4	3	75,00	DEBILIDAD
D.1.11. Tutorías	8	4,5	56,25	DEBILIDAD
Total	58	45,7	81.55	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **CRITERIO DOCENCIA** del señor **DR.FELIX OÑATE GALLEGOS**. tiene un resultado total cuantitativo de 81.55% parámetro que lo identifica como fortaleza pero cabe señalar que en los siguientes indicadores a obtenido menor porcentaje por lo que le va permitir al docente tener la oportunidad de profundizar los contenidos, formar parte de tribunales y tutorías , realizar conferencias de carácter académicos validados en el trabajo de investigación que le va a permitir tener expectativas en la publicación de textos que va a

permitir la acreditación que el docente ejecute proyectos y programas de investigación para mejorar su desempeño.

Indicador D.1.7 con porcentaje de 62.50% equivale a debilidad

Indicador D.18. con porcentaje de 75.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.9 con porcentaje de 75.000% equivale a debilidad

Indicador D.1.1.0 con porcentaje de 75.000% equivale a debilidad

Indicador D.1. 11 con porcentaje de 56.25% equivale a debilidad

El docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

CuadroNo.61

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:DR.FELIX OÑATE GALLEGOS.

CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
AGA.4.1. Actividades de Coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica	2	1.15	57.5	DEBILIDAD
AGA.4.2. Participación en Comités o Consejos académicos	2	1.4166	70.83	DEBILIDAD
Total	4	2.56	64	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA** del señor: **DR. FÉLIX OÑATE GALLEGOS.**

Tiene un resultado total cuantitativo de 64% parámetro que lo identifica como debilidad es decir que en estos indicadores el

docente debe de participar en las actividades de coordinación y consejos académicos

Indicador A.G.A 4.1 con porcentaje de 57.5% equivale a debilidad

Indicador A.G-A 4.2 con porcentaje de 70.83% equivale a debilidad Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva mejorarsatisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.62

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: DR. FÉLIX OÑATE GALLEGOS.

CRITERIO COMPROMISO INSTITUCIONAL

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
CI.5.1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.2. Organización, Dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.3 Participación en actividades de cohesión de la Comunidad Académica	4	4	100	FORTALEZA
Total	12	12	100	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **COMPROMISO INSTITUCIONAL** tiene un resultado total cuantitativo de 100% parámetro que lo identifica como fortaleza indicadores el docente.

Cuadro No.63

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:DR.FÉLIX OÑATE GALLEGOS.

COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES.

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
PCP.6.1Formación académica: postgrados:	4	4	100	FORTALEZA
PCP.6.2Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	8	7	87.5	FORTALEZA
PCP.6.3Experiencia Profesional	8	6.5	81.25	FORTALEZA
PCP.6.4Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	8	6.5	81.25	FORTALEZA
PCP.6.5Premio 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	8	7.5	93.75	FORTALEZA
PCP.6.6Practica de Principios y valores éticos	8	8	100	FORTALEZA
Total	39.5	38.5	90.625	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de criterio **PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES** del señor **DR.FELIX OÑATE GALLEGOS**. tiene un resultado total cuantitativo de 90.62% parámetro que lo identifica como fortaleza.

	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
TOTAL	118	99.76	84.54	FORTALEZA

El análisis general de los resultados del docente se encuentra en un estado 84.54% que lo identifica como fortaleza, pero cabe señalar que debe mejorar aquellos indicadores que no están en el 100% el docente debe de apoyarse en las fortalezas para lograr la opción de cambio.

Cuadro No.64

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: DR. EUGENIO PESANTES CRITERIO DOCENCIA.

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	6	5,1	85,00	FORTALEZA
D.1.2. Competencias para el Desempeño Docente	6	5	83,33	FORTALEZA
D.1.3. Participación en el Diseño Macro Curricular	2	2	100,00	FORTALEZA
D.1.4. Asistencia regular al trabajo docente	6	5,5	91,67	FORTALEZA
D.1.5. Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	6	5	83,33	FORTALEZA
D.1.6. Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	4	4	100,00	FORTALEZA
D.1.7. Dirección de Seminarios y Otros Actos Académicos	8	6,5	81,25	FORTALEZA
D.1.8. Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	4	3	75,00	DEBILIDAD
D.1.9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	4	2,5	62,50	DEBILIDAD
D.1.10. Participación en tribunales de titulación de grado	4	3	75,00	DEBILIDAD
D.1.11. Tutorías	8	5	62,50	DEBILIDAD
Total	58	46,6	81,78	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **CRITERIO DOCENCIA** del señor **DR. EUGENIO PESANTES** Tiene un resultado total cuantitativo de 81.78% parámetro que lo identifica como fortaleza pero cabe señalar que en los siguientes indicadores a obtenido menor porcentaje por lo que le va permitir al docente tener la oportunidad de profundizar los contenidos, formar parte de tribunales y tutorías , realizar conferencias de carácter académicos validados en el trabajo de investigación que le va a permitir tener expectativas en la publicación de textos que va a permitir la acreditación que el docente ejecute proyectos y programas de investigación para mejorar su desempeño.

Indicador D.18. con porcentaje de 75.00% equivale a debilidad

Indicador D.1.9 con porcentaje de 62.50% equivale a debilidad

Indicador D.1.1.0 con porcentaje de 75.000% equivale a debilidad

Indicador D.1. 11 con porcentaje de 62.50% equivale a debilidad

El docente tendrá como perspectiva mejorar satisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.65

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:DR.EUGENIO PESANTES CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
AGA.4.1. Actividades de Coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica	2	0.4	20	DEBILIDAD
AGA.4.2. Participación en Comités o Consejos académicos	2	1.666	83.3	FORTALEZA
Total	4	2.066	51.65	DEBILIDAD

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores **CRITERIO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA** del señor **DR.EUGENIO PESANTES** Tiene un resultado total cuantitativo de 51.65% parámetro que lo identifica como debilidad es decir que en estos indicadores el docente debe de participar en las actividades de coordinación y consejos académicos

Indicador A.G.A 4.1 con porcentaje de 20% equivale a debilidad

Indicador A.G-A 4.2 con porcentaje de 83.3% equivale a debilidad Por lo tanto el docente tendrá como perspectiva

mejorar satisfactoriamente las cualidades y potenciar las debilidades de una manera eficiente hasta alcanzar el 100%.

Cuadro No.66

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: DR. EUGENIO PESANTES
CRITERIO COMPROMISO INSTITUCIONAL**

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
CI.5.1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.2. Organización, Dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	4	4	100	FORTALEZA
CI.5.3 Participación en actividades de cohesión de la Comunidad Académica	4	4	100	FORTALEZA
Total	12	12	100	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **COMPROMISO INSTITUCIONAL** del señor **DR. EUGENIO PESANTES** tiene un resultado total cuantitativo de 100% parámetro que lo identifica como fortaleza indicadores el docente.

Cuadro No.67

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: DR. EUGENIO PESANTES
COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES.**

Indicador	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
PCP.6.1 Formación académica: postgrados:	4	4	100	FORTALEZA
PCP.6.2 Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	8	6.5	81.25	FORTALEZA
PCP.6.3 Experiencia Profesional	8	7	87.5	FORTALEZA
PCP.6.4 Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	8	6.5	81.25	FORTALEZA
PCP.6.5 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	8	7	87.5	FORTALEZA

PCP.6.6Practica de Principios y valores éticos	8	7.5	93.75	FORTALEZA
Total	39.5	38.5	88.54416667	FORTALEZA

El análisis de valoración se basa en la autoevaluación de Desempeño Docente por medio de los indicadores de **COMPETENCIAS ÉTICO – PROFESIONALES**. del señor **DR.EUGENIO PESANTE** tiene un resultado total cuantitativo de 88.54% parámetro que lo identifica como fortaleza.

	P. Ideal	P. Real	Rango	Estado
TOTAL	118	99.166	84.04	FORTALEZA

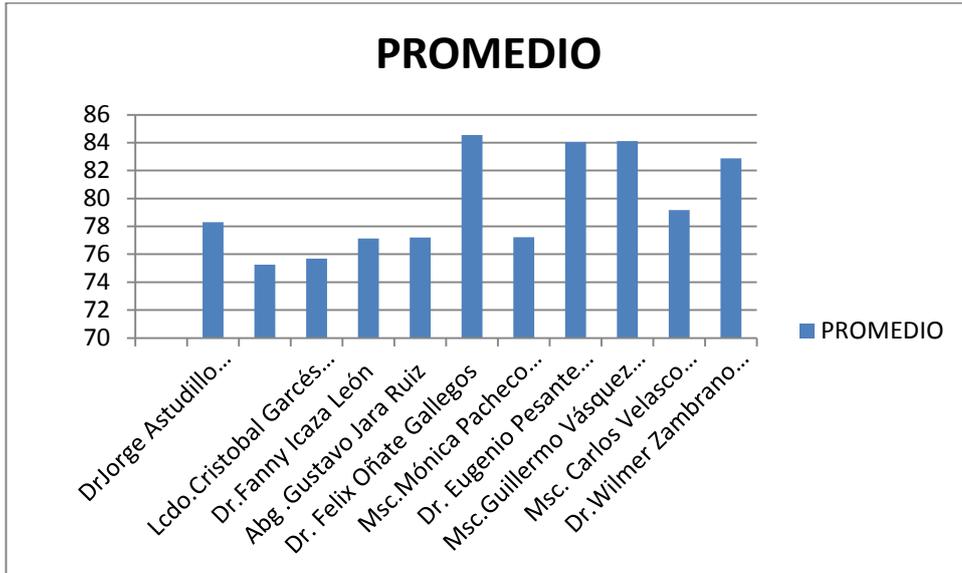
El análisis general de los resultados del docente se encuentra en un estado 84.04% que lo identifica como fortaleza, pero cabe señalar que debe mejorar aquellos indicadores que no están en el 100% el docente debe de apoyarse en las fortalezas para lograr la opción de cambio.

Cuadro No.68

PROMEDIO INDIVIDUAL DE LOS DOCENTES POR DIMENSIONES							
Nº	DOCENTES	DIMENSIONES				PROMEDIO	EQUIVALENTE
		CRITERIO DOCENCIA	ASMINISTRACION Y GESTIÓN ACADEMICA	COMPROMISO INSTITUCIONAL	PERFIL ACADEMICO Y COMPETENCIA		
1	DR.JORGE ASTUDILLO	73.30	57.75	100	81.45	78.31	FORTALEZA
2	LCDA MARTHA ESTRADA R	71.67	0	100	80.20	75.25	DEBILIDAD
3	LCDO.CRISTOBAL GARCÉS LARREA	80.23	42.5	100	80.83	75.68	DEBILIDAD
4	DRA FANNY ICAZA LEÓN	70.19	33.25	100	84.37	77.14	FORTALEZA
5	ABG. GUSTAVO JARA RUIZ	73.12	53.75	100	82.29	77.21	FORTALEZA
6	DR. FÉLIX OÑATE GALLEGOS	81.25	64	100	90.62	84.54	FORTALEZA
7	MSC.MÓNICA PACHECO	73.40	47.91	100	90.62	77.23	FORTALEZA
8	DR. EUGENIO PESANTES R	81.78	51.65	100	88.54	84.04	FORTALEZA
9	MSC.GUILLERMO VASQUEZ L	84.04	73.75	100	85.41	84.11	FORTALEZA
10	MSC CARLOS VELASCO C	70.11	47.91	100	79.18	79.18	FORTALEZA
11	DR.WILMER ZAMBRANO	75.80	57.5	100	85.41	80.25	FORTALEZA
TOTAL DIVIDIDO PARA LOS CRITERIOS						79.93	FORTALEZA

Grafico No. 1

PROMEDIO INDIVIDUAL DE LOS DOCENTES POR DIMENSIONES



4.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Para elaborar la “Propuesta de mejoramiento de desempeño docente para la carrera Literatura y Español de la Facultad de Filosofía, letras y ciencias de la educación, se le identifica como una necesidad, por ende entonces en este trabajo no pretendemos demostrar una hipótesis ni mucho menos preguntas de investigación, sino el análisis de problema y en la propuesta de mejoramiento del mismo. Por ello para el desarrollo de cada una de sus partes se utilizará los siguientes métodos:

Para el marco teórico se realizó una consulta bibliográfica predominando el método analítico deductivo.

El análisis del problema o necesidad ameritó una investigación de campo, en la que predomina el método de inferencia inductiva. Para ello se elaboró una matriz de relación diagnóstica, la misma que da pie para identificar la variable con sus indicadores, así como las fuentes y los instrumentos a utilizarse en el diagnóstico.

A continuación se presenta el diseño de la matriz de relación diagnóstica y suconformación con el respectivo análisis de cada una de las aseveraciones encuestadas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En este trabajo investigativo se han abordado aspectos básicos relacionados con la utilización de los indicadores como herramienta de del desempeño docente a partir de algunos análisis a través de las respuestas de los cuestionarios, se definieron conceptos fundamentales abordados en el estudio, analizando algunos conceptos y de indicadores de desempeño

5.2 RECOMENDACIONES

En concordancia con la naturaleza, filosofía institucional y de sus propósitos de mejoramiento, se ha puntualizado los aspectos más importantes observados en esta investigación de campo, los mismos que sirven tanto para fortalecer las estrategias educativas, aprovechar las oportunidades disponibles y disminuir al máximo las debilidades encontradas a partir del diagnóstico en el análisis de datos; ratificando la sana intención de mejorar la calidad de servicio educativo para la comunidad .

- Implementar un plan de mejoras de manera urgente, la misma que consista en una propuesta de capacitación y actualización docente direccionada a aspectos puntuales que han arrojado debilidades institucionales a través del presente estudio.

- Fortalecer a los docentes en el manejo de estrategias lúdicas en el proceso de clase, como un factor decisivo y como conocimiento de una herramienta didáctica, tecnológicas para fomentar en los niños la capacidad de expresar sus emociones, comunicarse con espontaneidad, producir emociones orientadas al desarrollo psico-social y a la adquisición de saberes de manera gozosa. Esta atmósfera procurará el proceso de aprendizaje en forma satisfactoria y estimulante.
- Realizar la elaboración y aplicación de recursos didácticos para facilitar el proceso de aprendizaje. En reconocimiento que no todos los estudiantes aprenden de la misma manera, el empleo de material didáctico permitirá potenciar sus capacidades en euro sensoriales, de allí la necesidad que el maestro se capacite en técnicas de creación, utilización y optimización de recursos didácticos, aprovechando la infinidad de posibilidades materiales que ofrece nuestro medio.
- Capacitar permanentemente a los docentes en la formación profesional es imprescindible darle prioridad, debido a que en el mundo actual del conocimiento, lo que implica en una necesidad de hacer pensar al docente en una forma innovadora, creativa, productiva, que va servir a los futuros profesionales.

Por ello, no hay que olvidar que, en este momento histórico, la evaluación y la autoevaluación constituye el centro de cualquier aprendizaje a todo nivel, pues hoy en día el sistema educativo es quien prepara al potencial humano que marcará la historia en menos de dos décadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldeán ,Wilma. ANO (2009). Evaluaciondeldesempeño docente.
- Ancizar. Raúl. año.(2000).Desarrollo Escolar.
- Apel, Jorge .año. (2001).Las pruebas en el aula: Aprendizaje y Evaluación.
-
- Aranda, Alcides. Año (2011).La autoevaluación de carreras con fines de mejoramiento y preparación para la acreditación.
- Aranda, Aranda Alcides año. (2007).Planificación Estratégica Educativa.
- Cantón .Isabel. Año.(2004).Planes de Mejora de los centros educativos
- Castillo Arredondo Santiago, año (2002); compromiso de la evaluación educativa. Editorial Pearson educación.
- Cerda, Hugo .año (2003) La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares .Bogotá: Magisterio
- Chaparro Gladys año (2008).Evaluación del desempeño docente.
- Chuchuca, Fernando. Año (2002).Manual de Diseño Curricular.

- Díaz Miguel. Año. (2006). Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias. Orientaciones para el profesorado universitario ante el espacio Europeo de educación superior.
- División de Educación General. (2008).Orientaciones para la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo
- Gajardo Calderón. Iván. Año. (2009).El Plan de Mejoramiento Educativo
- García, Emilio año (1999).Evaluación y calidad de la Universidad. Proyecto de la Universidad de COMPLUTENSE, MADRID-ESPAÑA.
- Gimeno .Sacristán. año.(2000).Evaluaciondeldesempeño docente
- Hurtares, Elena .Año (2000).Evaluación Educativa.
- Mario Diego Romero.(2000).Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño
- Mateo, Andrés año (2000). La evaluación Educativa, su práctica y otras metáforas. I.C.E. Universidad de Barcelona. Editorial Horsori, Edición Ilustrada, España.
- Mateo, Joan año (2000).Nueva Docencia en el Perú.
- Mielles, Vicente. Año (1999).Evaluación Educativo y Estadística.

- Murillo. Alberto. (2010). Cooperación Internacional del Ministerio de Educación y Ciencia de España a las actividades del Proyecto Regional de Educación para América Latina.
-
- Passailaigue, B, Roberto .año. (2005).Evaluación de los Aprendizajes.
- Reiche.Bibiana.(2001).Las pruebas en el aula: Aprendizaje y Evaluación.
- Román. Márcela.(2009). La Evaluación del Desempeño Docente.
- Román. Márcela.(2009). La Evaluación del Desempeño Docente.Investigación
- Romero Luz año (2008).Evaluación del desempeño docente.
- Romero Yibetza.(2005) Tipos de investigación
- Romero Yibetza.(2005) Tipos de investigación
- Silva .Pablo. año.(2009).Pedagógica Saber.
- UNESCO, (2007) .Educación y nuevas tecnologías
- Valdez, Héctor año. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente.
- Valenzuela, J. (2004), Evaluación de Instituciones Educativas. Trillas – ITESM (Universidad virtual): México.

ANEXOS

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN LA PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN
DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**



**INSTRUMENTO 1- AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
CUESTIONARIO PARA DOCENTES**

Sr. /Sra. /Srta.:

La Universidad Estatal de Guayaquil, con la finalidad de continuar con el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación y la formación de los profesionales, lleva a cabo el proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

Al agradecer su colaboración nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial y anónima cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

Lcda. Juanita Montenegro Reyes

DATOS INFORMATIVOS:								
NOMBRE DEL DOCENTE:		EDAD:		CÓDIGO:				
AÑOS DE DOCENCIA A NIVEL SUPERIOR: AÑOS.								
TIEMPO: COMPLETO: <input type="checkbox"/>		MEDIO: <input type="checkbox"/>		HORAS CLASE: <input type="checkbox"/>				
FACULTAD:								
ESCUELA:								
CARRERA: Literatura Y Español.								
TITULAR: <input type="checkbox"/>		CONTRATADO: <input type="checkbox"/>						
MODULOS O ASIGNATURAS QUE DESARROLLA:								
A.								
B.								
FUNCIÓN ADICIONAL ACTUAL:								
OBJETIVO: MEJORAR LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE COMO APORTE AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN QUE OFERTA LA UNIVERSIDAD GUAYAQUIL.								
AMBITOS-ACTIVIDADES Y COMPONENTES DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO				VALORACIÓN				
1. DOCENCIA:				A	B	C	D	E
1.1.- DOMINIO DE CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA O MÓDULO. (COGNITIVO)								
PREGUNTAS								
1.1.1. ¿Considera que el nivel de conocimientos sobre los contenidos del módulo de la asignatura es apropiado?								
1.1.2. ¿Cuenta Ud. Con nivel de dominio de la metodología utilizada, en el módulo de la asignatura que está desarrollando?								
1.1.3. ¿Articula el conocimiento previo con la nueva información?								
1.1.4. ¿Da respuestas satisfactorias a las inquietudes de conocimientos de los estudiantes?								
1.1.5. ¿Es pertinente la información provista en el texto del módulo de la								

asignatura?					
1.1.6. ¿Proporciona Ud. Oportunamente fuentes de información científica, adicional al texto-módulo como: separa las, lecturas. Otros?					
1.1.7. ¿Contextualiza los contenidos de aprendizaje?					
1.1.8. ¿Promueve la investigación formativa desde el módulo de la asignatura?					
1.2.1. ¿Planifica el módulo de la asignatura en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?					
1.2.2. ¿Realiza Ud. La presentación y entrega el programa del módulo de la asignatura a los estudiantes?					
1.2.3. ¿Motiva Ud. Permanentemente la clase?					
1.2.4. ¿Desarrolla procesos de aprendizaje significativos?					
1.2.5. ¿Creó Ud. Que es pertinente la exposición o explicación?					
1.2.6. ¿Utiliza métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje pertinente?					
1.2.7. ¿Utiliza Ud. Recursos didácticos pertinentes?					
1.2.8. ¿Promueve Ud. La participación en clase?					
1.2.9.- ¿Enfatiza Ud. En el aprendizaje el desarrollo de competencias, más que en la incorporación de teorías?					
1.2.10. ¿Considera Ud. Efectiva la dirección en el trabajo grupal?					
1.2.11. ¿Evalúa Ud. Durante el proceso de la clase?					
1.2.12. ¿Estimula la autoevaluación?					
1.2.13. ¿Distribuye adecuadamente el tiempo?					
1.2.14. ¿Desarrolla actividades de refuerzo y transferencia de conocimientos?					
1.3.1. ¿Participa en el diseño macro curricular. Pedí y/o poa?					
1.4.1 ¿Asiste cumplidamente al trabajo docente?					
1.5.1. ¿Elabora el diseño micro curricular en función de las necesidades de los estudiantes y del perfil profesional?					
1.6.1. ¿Elabora materiales de apoyo didáctico para el módulo de la asignatura?					
1.7.1. ¿Organiza Ud. seminarios talleres y otros actos académicos?					
1.8.1. ¿Realiza traducciones de libros y artículos referentes al módulo de la asignatura?					
1.9.1. ¿Ha realizado exposiciones de ponencias sobre trabajos de investigación y/o ensayos científicos?					
1.10.1. ¿Participa en tribunales de sustentación de pregrado y postgrado?					
1.11.1. ¿Realiza tutorías o dirección de tesis de pregrado y/o postgrado?					
2.					
3. 2. INVESTIGACIÓN:FORMATIVA Y GENERATIVA	A	B	C	D	E
2.1.1. ¿Formula y ejecuta proyectos de investigación?					
2.2.1. ¿Socializa los resultados de la investigación formativa desarrollada desde el módulo de la asignatura?.					
2.3.1. ¿Ha realizado publicaciones de libros en los últimos cinco años?					
2.4.1. Ha generado patentes e invenciones (otros méritos)					
2.5.1. Gestiona Ud. Contribuciones y otras formas de ayuda económica para investigaciones y proyectos.					
2.6.1 Organiza y gestiona congresos, simposios, seminarios y otros actos académicos vinculados con la investigación.					
2.7.1 Participa Ud. con ponencias o conferencias, en congresos, simposios y seminarios académicos.					
2.8.1 ¿Ha publicado artículos científicos en revistas especializadas?					
2.9.1. Ha realizado investigaciones inéditas o en proceso de publicación (otros méritos)					
2.10.1. Realiza Ud. pasantías en instituciones académicas o empresas vinculadas a la actividad investigativa.					
3. VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD.	A	B	C	D	E
3.1.1. Dirige Ud. Proyectos de vinculación con la colectividad y los negocios					

con empresas y organizaciones públicas y privadas.					
3.2.1. Dirige Ud. participa en capacitación, educación continua, consultorías y pasantías relacionadas con vinculación con la colectividad.					
4.3.1. Dirige y participa en proyectos de extensión social o cultural de la institución.					
4.4.1. Dirige y participa Ud. En proyectos de cooperación interuniversitaria.					
3.5.1. Participa en organismos científicos, tecnológicos o culturales, vinculados a la educación superior.					
3.6.1. Participa Ud. En las actividades realizadas en la calidad de profesor invitado o visitante en instituciones de educación superior.					

4.- Administración y gestión académica:	A	B	C	D	E
4.1.1. Ha desempeñado Ud. Funciones de dirección o coordinación a nivel directivo en la institución.					
4.2.1. Ha participado en comisiones especiales de la institución.					
5.- COMPROMISO INSTITUCIONAL	A	B	C	D	E
5.1.1. Participa en reuniones institucionales reglamentadas.					
5.2.1. Organiza, dirige y/o participa en eventos que fortalezcan la imagen institucional.					
5.3.1. Participa en actividades de cohesión institucional (reuniones gremiales, sociales, etc.).					
6.- PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO-PROFESIONALES.	A	B	C	D	E
6.1.1. ¿Cómo es su formación académica-profesional?: a= Dr. PhD., b= magister, c= Especialista, d= Diplomado, e= Tercer Nivel. (indicar el de mayor grado)					
6.2.1. ¿Ud. se ha. Capacitado continuamente en docencia universitaria?					
6.2.2. ¿Se ha capacitado Ud. Continuamente en el área de su especialidad?					
6.3.1. ¿Tiene Ud. experiencia profesional relacionada con la asignatura o módulo a sui cargo?					
6.3.2. Tiene Ud. experiencia en el ejercicio de la docencia a nivel superior?					
6.4.1. ¿Ha sido reconocido sus méritos académicos por la institución?					
6.5.1. ¿Ha sido reconocido sus aportes al desarrollo de la ciencia, la cultura, la técnica y/o el arte, por instituciones de nivel superior nacionales o extranjeras?					
6.6.1. ¿Cree Ud. Que el desempeño docente lo hace con ética profesional? (adjuntar certificados de no haber sido sancionado)					

SUGERENCIAS:.....
.....
.....

NOTA:

ADJUNTAR EVIDENCIAS, PARA CADA UNO DE LOS INDICADORES EN LOS CUALES SE DEBE DEMOSTRAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS MISMOS. IDENTIFICAR EL DOCUMENTO DE ACUERDO AL NUMERAL QUE CORRESPONDEN

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN LA PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN
DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR



INSTRUMENTO 2- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES

Sr. /Sra. /Srta.:

La Universidad Estatal de Guayaquil, con la finalidad de continuar con el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación y la formación de los profesionales, lleva a cabo el proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

Al agradecer su colaboración nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial y anónima cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

Lcda. Juanita Montenegro Reyes

DATOS:

NOMBRE DEL DOCENTE:
MÓDULO O ASIGNATURA:
ESCUELA:.....
CARRERA/ ESPECIALIDAD: Literatura Y Español.
CURSO: **PARALELO:** **JORNADA:** NOCTURNA
FECHA EVALUACIÓN: diciembre 6 del 2011
COORDINADOR:
PERIODO LECTIVO: 2011 – 2012

ESCALA:
A = 100 % = EX. = SIEMPRE
B = 75 % = MB = FRECUENTEMENTE
C = 50% = B = MEDIANAMENTE
FRECUENTE
D = 25% = R = OCASIONALMENTE
E = 0 % = M = NUNCA

PREGUNTAS					
1.1. DOMINIO DE CONTENIDOS DE LA MATERIA, ASIGNATURA O MÓDULO (COGNITIVO)	A	B	C	D	E
1.1.1.- ¿ES APROPIADO EL NIVEL DE CONOCIMIENTOS DEL DOCENTE SOBRE LOS CONTENIDOS DEL MÓDULO DE LA ASIGNATURA?					
1.1.2.- ¿APLICA EFICIENTEMENTE EL NIVEL DE DOMINIO DE LA METODOLOGIA UTILIZADA, EN EL MÓDULO O ASIGNATURA POR PARTE DEL PROFESOR?					
1.1.3.- ¿ARTICULA EL CONOCIMIENTO PREVIO CON LA NUEVA INFORMACIÓN?					
1.1.4.- ¿DA RESPUESTAS SATISFACTORIAS A LAS INQUIETUDES DE CONOCIMIENTOS DE LOS ESTUDIANTES?					
1.1.5.-¿ES PERTINENTE LA INFORMACIÓN QUE PROVEE EN EL TEXTO DEL MÓDULO DE LA ASIGNATURA?					
1.1.6.- ¿PROPORCIONA OPORTUNAMENTE FUENTES DE INFORMACIÓN CIENTIFICA, ADICIONAL AL TEXTO-MÓDULO COMO: SEPARATAS, LECTURAS. OTROS?					
1.1.7.- ¿RELACIONA LOS CONTENIDOS DE APRENDIZAJE CON LA REALIDAD LOCAL?					
1.1.8.- ¿REALIZA INVESTIGACIÓN FORMATIVA DESDE EL MÓDULO DE LA ASIGNATURA?					
1.2. COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE. (PROCEDIMENTAL)	A	B	C	D	E

1.2.1.- ¿PLANIFICA EL MÓDULO O ASIGNATURA EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES?					
1.2.2.- ¿REALIZA LA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DEL PROGRAMA DEL MÓDULO O ASIGNATURA A LOS ESTUDIANTES?					
1.2.3.- ¿MOTIVA PERMANENTEMENTE LA CLASE?					
1.2.4.- ¿DESARROLLA PROCESOS DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVOS?					
1.2.5.-¿ES LÓGICA SU EXPOSICIÓN O EXPLICACIÓN?					
1.2.6.-¿UTILIZA MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE ADECUADOS?					
1.2.7.-¿UTILIZA RECURSOS DIDÁCTICOS APROPIADOS?					
1.2.8.- ¿PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN EN CLASE?					
1.2.9.-¿ENFATIZA EN EL APRENDIZAJE EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS , MÁS QUE EN LA INCORPORACIÓN DE TEORÍAS?					
1.2.10.- ¿ES EFECTIVA SU DIRECCIÓN EN EL TRABAJO GRUPAL?					
1.2.11.- ¿EVALÚA DURANTE EL PROCESO DE LA CLASE?					
1.2.12.- ¿ESTIMULA LA AUTOEVALUACIÓN?					
1.2.13.- ¿DISTRIBUYE ADECUADAMENTE EL TIEMPO?					
1.2.14.-¿DESARROLLA ACTIVIDADES DE REFUERZO Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS?					
1.3 ACTITUDINAL	A	B	C	D	E
1.3.1.¿ES PUNTUAL EN LA ASISTENCIA A CLASES?					
1.3.2.-¿CUÁL ES EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA PROGRAMACIÓN DEL MÓDULO DE LA ASIGNATURA?					
1.3.3.-¿ORGANIZA ACTOS ACADÉMICOS- CULTURALES DESDE EL MÓDULO O ASIGNATURA?					
1.3.4.- ¿PROMUEVE LA VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD DESDE EL MÓDULO O ASIGNATURA?					
1.3.5.-¿BRINDA TUTORIA ACADÉMICA A LOS ESTUDIANTES?					
1.3.6.- ¿MEJORA PERMANENTEMENTE SU PRÁCTICA EDUCATIVA?					
1.3.7.¿MANTIENE UN BUEN AMBIENTE EN LA CLASE?					
1.3.8.-¿RESPETA EL CRITERIO DE LOS ESTUDIANTES?					
1.3.9.-¿RECONOCE LOS LOGROS E INICIATIVAS DE LOS ESTUDIANTES?					
1.3.10.-¿CÓMO VALORA SU COMPORTAMIENTO ÉTICO-PROFESIONAL EN SU RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES?					

SUGERENCIAS:.....

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN LA PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN
DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR



INSTRUMENTO 3 (a) - OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN AULA
CUESTIONARIO PARA DIRECTOR

Sr. /Sra. /Srta.:

La Universidad Estatal de Guayaquil, con la finalidad de continuar con el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación y la formación de los profesionales, lleva a cabo el proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

Al agradecer su colaboración nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial y anónima cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

Lcda. Juanita Montenegro Reyes

DATOS:

NOMBRE DEL DOCENTE:
MÓDULO O ASIGNATURA:
ESCUELA: FILOSOFÍA
CARRERA: ESPECIALIDAD: Literatura Y Español.
CURSO: .. **PARALELO:** ... **JORNADA:** NOCTURNA
DOCENTE OBSERVADOR:
PERIODO LECTIVO: 2011 – 2012

ESCALA:
A = 100 % = EX. = SIEMPRE
B = 75 % = MB =
FRECUENTEMENTE
C = 50% = B = MEDIANAMENTE
FRECUENTE
D = 25% = R = OCASIONALMENTE

PREGUNTAS	A	B	C	D	E
1. DOCENCIA					
1.1. DOMINIO DE CONTENIDOS DE LA MATERIA					
1.1.1.- ¿SU APRECIACIÓN ES SATISFACTORIA RESPECTO AL NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL DOCENTE SOBRE LOS CONTENIDOS DEL MÓDULO DE LA ASIGNATURA?					
1.1.2.- ¿DEBERÍA EL DOCENTE TENER NIVEL DE DOMINIO DE LA METODOLOGÍA UTILIZADA, EN EL MÓDULO DE LA ASIGNATURA POR PARTE DEL PROFESOR?					
1.1.3.- ¿ARTICULA EL CONOCIMIENTO PREVIO CON LA NUEVA INFORMACIÓN?					
1.1.4.-¿DA RESPUESTAS SATISFACTORIAS A LAS INQUIETUDES DE CONOCIMIENTOS DE LOS ESTUDIANTES?					
1.1.5.-¿ES PERTINENTE LA INFORMACIÓN QUE PROVEE EN EL TEXTO-MÓDULO O DE LA ASIGNATURA?					
1.1.6.-¿PROPORCIONA UD. OPORTUNAMENTE FUENTES DE INFORMACIÓN CIENTÍFICA, ADICIONAL AL TEXTO-MÓDULO, SEPARATAS, LECTURAS. OTROS?					
1.1.7.-¿RELACIONA LOS CONTENIDOS DE APRENDIZAJE CON LA REALIDAD LOCAL?					
1.1.8.-¿PROMUEVE LA INVESTIGACIÓN FORMATIVA DESDE EL MÓDULO DE LA ASIGNATURA?					
1.2. COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE. (PROCEDIMENTAL)	A	B	C	D	E
1.2.1.- ¿DIAGNOSTICA Y PLANIFICA EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES?*					
1.2.2.-¿REALIZA EL ENCUADRE Y ENTREGA EL PROGRAMA DEL MÓDULO O ASIGNATURA A LOS ESTUDIANTES?*					

1.2.3.-¿GENERA MOTIVACIÓN EN LA CLASE?					
1.2.4.-¿DESARROLLA PROCESOS DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVOS Y FUNCIONALES?					
1.2.5.-¿CREE UD. QUE ES PERTINENTE SU EXPOSICIÓN O EXPLICACIÓN?					
1.2.6.-¿UTILIZA UD. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE ADECUADOS?					
1.2.7.-¿UTILIZA RECURSOS DIDÁCTICOS APROPIADOS?					
1.2.8.- ¿PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN EN CLASE?					
1.2.9.-¿ENFATIZA EN EL APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS MÁS QUE EN LA INCORPORACIÓN DE CONTENIDOS?					
1.2.10.-¿CONSIDERA UD. EFECTIVA SU DIRECCIÓN EN EL TRABAJO GRUPAL?					
1.2.11.-¿EVALÚA UD. DURANTE EL PROCESO DE LA CLASE?					
1.2.12.-¿ESTIMULA LA AUTOEVALUACIÓN?					
1.2.13.- ¿DISTRIBUYE ADECUADAMENTE EL TIEMPO?					
1.2.14.- ¿DESARROLLA ACTIVIDADES DE REFUERZO Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS?					
1.3.1.-¿ES PUNTUAL EN LA ASISTENCIA A CLASES?					
1.3.2.-¿CUÁL ES EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA PROGRAMACIÓN DEL MÓDULO?*					
1.3.3.- ¿ORGANIZA ACTOS ACADÉMICOS- CULTURALES DESDE EL MÓDULO DE LA ASIGNATURA?					
1.3.4.- ¿PROMUEVE LA VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD DESDE EL MÓDULO DE LA ASIGNATURA?					
1.3.5.- ¿BRINDA TUTORÍA ACADÉMICA A LOS ESTUDIANTES?*					
1.3.6.- ¿EVIDENCIA INTERÉS POR MEJORAR SU PRÁCTICA EDUCATIVA?					
1.3.7.-¿MANTIENE BUEN AMBIENTE EN LA CLASE?					
1.3.8.-¿RESPETA EL CRITERIO DE LOS ESTUDIANTES?					
1.3.9.-¿RECONOCE LOS LOGROS E INICIATIVAS DE LOS ESTUDIANTES?					
1.3.10.-¿CÓMO VALORA SU ACTITUD ÉTICO-PROFESIONAL EN SU RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES?					

SUGERENCIAS:.....
.....

* APRECIACIONES INDIRECTAS

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN LA PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN
DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR



INSTRUMENTO 3 (b) - OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN AULA
CUESTIONARIO PARA COORDINADOR

Sr. /Sra. /Srta.:

La Universidad Estatal de Guayaquil, con la finalidad de continuar con el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación y la formación de los profesionales, lleva a cabo el proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

Al agradecer su colaboración nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial y anónima cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

Lcda. Juanita Montenegro Reyes

DATOS:

NOMBRE DEL DOCENTE:
ESCUELA: FILOSOFÍA
CARRERA/ ESPECIALIDAD: Literatura Y Español.
CURSO: ..PARALELO: ... **JORNADA:** NOCTURNA
FECHA EVALUACIÓN:
INVESTIGADOR:
PERIODO LECTIVO: 2011 – 2012

ESCALA:

A = 4 = 100 % = EX. = SIEMPRE
 B = 3 = 75 % = MB = FRECUENTEMENTE
 C = 2 = 50% = B = MEDIANAMENTE
 FRECUENTE
 D = 1 = 25% = R = OCASIONALMENTE
 E = 0 = 0 % = M = NUNCA

Nº	1. DOCENTES:	VALORACIÓN				
		A	B	C	D	E
	DIMENSIONES E INDICADORES DEL DESEMPEÑO DOCENTE					
	ASEVERACIÓN					
01	1.6.1. Apoya Ud. Al desarrollo de materiales didácticos para la práctica profesional de la especialidad.					
02	1.7.1. Organiza Ud. Seminarios talleres y otros actos académicos.					
03	1.8.1. Realiza traducciones de libros y artículos referentes al módulo de la asignatura.					
04	1.9.1 Ha realizado exposiciones de ponencias sobre trabajos de investigación y/o ensayos científicos.					
05	1.10.1. Participa en tribunales de sustentación de pregrado y postgrado.					
06	1.11.1. Realiza tutoría o dirección de tesis de pregrado y/o postgrado.					
	3. VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD:	A	B	C	D	E
07	3.1.1. Dirige Ud. Proyectos de vinculación con la colectividad y los negocios con empresas relacionadas con vinculación con la colectividad.					
08	3.2.1. Dirige y participa de proyectos de capacitación, educación continua, consultorías y pasantías relacionadas con vinculación con la colectividad.					
09	3.3.1. Dirige y participa en proyectos de extensión social o cultural de la institución.					
10	3.4.1. Dirige y participa Ud. En proyectos de cooperación interuniversitaria.					
11	3.5.1. Participa en organismos científicos, tecnológicos o culturales, vinculados a la educación superior.					
12	3.6.1. Participa Ud. En las actividades realizadas en su calidad de profesor invitado o visitante en instituciones de educación superior.					
	5. COMPROMISO INSTITUCIONAL:	A	B	C	D	E
13	5.1.1. Participa en reuniones institucionales reglamentadas.					
14	5.2.1. Organiza, dirige y/o participa en eventos que fortalezcan la imagen institucional.					

15	5.3.1. Participa en actividades de cohesión institucional.					
	6. PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO-PROFESIONALES:	A	B	C	D	E
16	6.1.1. Cómo es su formación académica. a= Dr. PhD., b= magister, c= especialista, d= diplomado, e= tercer nivel. (valorar el de mayor grado)					
17	6.2.1. Ud. Se ha capacitado continuamente para la docencia universitaria.					
18	6.2.2. Se ha Capacitación Ud. continuamente en área de su especialidad.					
19	6.3.1. Tiene Ud. Experiencia en el ejercicio de la docencia a nivel superior.					
20	6.3.2. Tiene Ud. Experiencia profesional, a nivel superior, relacionada con el módulo o asignatura a su cargo.					
21	6.4.1. Han sido reconocido sus méritos académicos por la institución.					
22	6.5.1. Han sido reconocidos sus aportes al desarrollo de la ciencia, la cultura, la técnica y/o arte, por instituciones de educación superior nacionales o extranjeras.					
23	6.6.1. Cree Ud. Que el desempeño docente lo hagan con ética profesional(adjuntar certificados de no haber sido sancionado)					

COMENTARIOS:.....

.....

.....



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

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

**AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA
DE LITERATURA Y ESPAÑOL MODALIDAD PRESENCIAL DE LA
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.**

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

TOMO II

PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

AUTORA: LCDA. MONTENEGRO REYES JUANITA MARÍA

ASESOR: MSc. ARANDA ARANDA ALCIDES

GUAYAQUIL, JUNIO DEL 2012

TOMO II**PROPUESTA DEL PLAN DE MEJORAMIENTO**

CARATULA.....	i
ÍNDICE GENERAL.....	ii
ÍNDICE DE CUADROS.....	iv
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	v
JUSTIFICACIÓN.....	1
DIAGNÓSTICO.....	2
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA PROPUESTA	
Filosófica.....	3
Pedagógica.....	3
Psicológica.....	4
Sociológica.....	5
Legal.....	7
OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.	
Objetivo General.....	8
Objetivo Específicos.....	10

FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Financiera.....	9
De Recursos Humano.....	9
Política.....	10

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

IMPACTO.....	105
CONCLUSIONES.....	108
BIBLIOGRAFÍA.....	109

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1

Matriz de diagnóstico de desempeño docente.....12

Cuadro N° 2

Plan de mejoras por cada docente.....16

Cuadro N° 3

Plan de mejoras por cada docente.....23

Cuadro N° 4

Plan de mejoras por cada docente.....31

Cuadro N° 5

Plan de mejoras por cada docente.....39

Cuadro N° 6

Plan de mejoras por cada docente.....47

Cuadro N° 7

Plan de mejoras por cada docente.....55

Cuadro N° 8

Plan de mejoras por cada docente.....63

Cuadro N° 9

Plan de mejoras por cada docente.....71

Cuadro N° 10

Plan de mejoras por cada docente.....79

Cuadro N° 11

Plan de mejoras por cada docente.....87

Cuadro N° 12

Plan de mejoras por cada docente.....97

Cuadro N° 13

Análisis de impacto.....105

TOMO II

LA PROPUESTA

JUSTIFICACIÓN.

Se ha evidenciado que de acuerdo a los resultados y análisis de la autoevaluación del desempeño docente en la carrera Literatura y Español se encontraron debilidades por ende hay que elaborar un plan de mejoras.

El plan elaborado en base a este documento permite tener de una manera organizada, priorizada y planificada las acciones de mejora. Su implantación y seguimiento debe ir orientado a aumentar la calidad de la enseñanza universitaria para que sea claramente percibida por su destinatario final.

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 de mejoras.

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 manera. La implementación de este plan requiere el respaldo y el compromiso de todos los actores de la unidad académica. Dicho plan, además de servir de guía para la organización de mejorar, debe permitir el control y seguimiento de las diferentes acción esa desarrollarse.

El proceso de autoevaluación no es un fin en sí mismo, sino un medio para promover e implementar procesos de mejoramiento y a aseguramiento de la calidad. El mejoramiento se produce cuando la institución aprende de sí mismo, y de otros, es decir, cuando planifica su futuro teniendo en cuenta el entorno en el que se desarrolla y el conjunto de fortalezas y debilidades que lo determinan.

La planificación y ejecución de su estrategia de mejoramiento es el principal modo de conseguir un avance cualitativo en el servicio que la institución presta a la sociedad, para ellos se requiere realizar un diagnóstico de la situación en la que se encuentra (autoevaluación), luego del cual, es factible determinar las acciones que deben seguirse para que el destinatario de los servicios perciba, de forma significativa, la mejora implementada.

La excelencia de una institución de educación superior (Programa y/o Carrera) se define por su capacidad de mejorar de manera continua en todos y cada uno de los procesos que rigen su actividad diaria. Se debe Apoyar se en las fortalezas para superar las debilidades es, sin duda, la mejor opción de cambio.

DIAGNÓSTICO.

Diagnóstico de la situación en la que se encuentra (autoevaluación), de la carrera de Literatura y Español luego del cual, es factible determinar las acciones que deben seguirse en el plan de mejoras en los diferentes ámbitos donde nos muestran las fortalezas y debilidades, que a partir de esta última se elabore un plan de mejoras para dicha especialización.

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.

El mejoramiento se produce cuando la institución aprende de sí mismo, y de otros, es decir, cuando planifica su futuro teniendo en cuenta el entorno en el que se desarrolla y el conjunto de fortalezas y debilidades que lo determinan.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA PROPUESTA

Filosófica-Pedagógica

Son las formas de concebir e interpretar a la filosofía de la educación en el transcurso de su larga historia. Entre ellas podemos encontrar su comprensión como la enseñanza del pensamiento filosófico en el contexto de la educación en general o en los cursos que preparan a profesores, como sistema teórico o escuela de pensamiento que reflexiona acerca de las bases o significados formativos y/o existenciales de la educación, como modo de vida o comportamiento al interior de la escuela o del proceso docente, como disciplina sobre la apreciación de valores en la educación,

como las asunciones o creencias que conscientemente o no se encuentran presentes en el proceso educacional,

Las universidades son instituciones académicas que provienen del entorno social en que están inscritas y responden a sus características, intereses y evolución histórica. Su principal objetivo y razón de ser es dar respuesta a las necesidades de la sociedad. Enfrentar este reto constituye un verdadero desafío; implica repensar el hacer institucional, planificar y desarrollar sus procesos en forma eficiente y eficaz; significa revisar su visión, misión, objetivos y propósitos de manera constante y sistemática. Una herramienta de suma utilidad en esta tarea es la autoevaluación, entendida como la capacidad que tiene una institución de ser autocrítica y estar dispuesta al cambio positivo. La Universidad de Guayaquil, luego de años de funcionamiento, ha decidido sistematizar y dar organicidad a todos sus procesos evaluativos dentro de una propuesta integral de evaluación que recoja los últimos aportes conceptuales y científicos que sobre la temática se han producido, adicional al acervo de experiencias con que cuenta.

FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA

Este trabajo da a conocer las reflexiones que sus autores vienen desarrollando en determinados encuentros académicos sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje. Más allá de las diferentes perspectivas, teorías, modelos y metodologías que se ofrecen en los diversos planteamientos del aprendizaje humano, los autores han considerado la necesidad de sistematizar los conceptos que fundamentan y generan todas esas perspectivas, aunándolas en su origen. En torno a la diversificación de métodos, estrategias y técnicas de aprendizaje como respuesta a una de las preguntas

claves de "cómo aprender", los autores buscan el origen en dos actitudes y tareas fundamentales: a) aprender a procesar y estructurar información, y b) desarrollar actitudes de apertura a la interacción y retroalimentación. Por ello, junto a esa pregunta que consideran clave, y siguiendo el mismo procedimiento de respuesta, los autores elevan a la misma categoría otras tres preguntas prioritarias que dan sentido y orientan la anterior, reflexionando también a su vez sobre "por qué", "para qué" y "qué aprender".

Las respuestas a estas cuatro preguntas forman una visión unificada del proceso de enseñanza-aprendizaje, en el que se inician, y del que se diversifican los diferentes itinerarios aplicados.

FUNDAMENTACIÓN SOCIOLOGICA

El coautor de Pedagogía Conceptual, Julián de Subiría sostiene que "Vivimos en un mundo profundamente distinto al que conocimos de niños, un mundo en que la vida económica, política, social, tecnológica y familiar es significativamente diferente; responde a otras leyes, otras lógicas, otros espacios, otras realidades y otros tiempos. Pensadores agudos de nuestro tiempo consideran que estamos ante una de las mayores transformaciones estructurales de todos los tiempos".

Esta realidad social ha ocasionado un trastorno en todos los niveles. Es evidente la declinación de las estructuras, valorativas, sociales,

políticas, fuentes de riqueza y poder. Una Sociedad, la del conocimiento, tan distinta a las anteriores, que ha cambiado los componentes sociológicos como: la familia, los medios de comunicación, las ideologías, la economía, las organizaciones, los sistemas de gobierno, y lo que es más importante para nosotros los sistemas de educación.

Esta es la era de la transnacionalización, globalización, flexibilización, diversificación que obliga a incorporar una gran capacidad adaptativa a los cambios, en especial el de aceptar que el conocimiento, es el mayor recurso de poder y riqueza. Este cambio tan significativo, ha incidido, para que algunos países pequeños que apuntalaron la educación, estén en mejores condiciones económicas que otros grandes y con recursos naturales.

Frente a esta realidad la educación prácticamente no ha cambiado, está totalmente obsoleta, principalmente en América Latina y en nuestro país. Por lo que la educación y la sociedad están totalmente desarticuladas. Por lo que se vuelve imperativa una innovación en la Malla Curricular, que permita un acercamiento entre los propósitos de la educación y los requerimientos actuales de la sociedad.

Entonces, las tendencias sociales, políticas y económicas del mundo contemporáneo exigen a los países menos desarrollados, como el nuestro, priorizar la educación, por ser el mejor mecanismo, de superación, inversión, desarrollo y justicia social. Este reto supremamente importante, no puede ser exclusivo del estado ni de

los gobiernos de turno, por el contrario la sociedad toda debe asumir este compromiso, y con mayor razón las instituciones educativas. La Unidad Educativa Lev Vygotsky, desde su creación, se comprometió con este propósito, y está liderando cambios e innovaciones que la enrumban a enfrentar los “Retos del Siglo XXI”.

En este contexto debemos entender el presente proyecto de evaluación docente y su consecuente plan de mejoras, cuyo objetivo final es mejorar nuestra propuesta formativa. Con este esfuerzo queremos también apoyar decididamente la instauración de la cultura evaluativa y la rendición social de cuentas en nuestra comunidad educativa, en las instituciones de educación superior del país y en la sociedad.

Legal

Constitución de la República del Ecuador de octubre del 2008.

Art.350 De la Constitución de la República del Ecuador señala que el Sistema de educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo;

Ley Orgánica de Educación Superior vigente

Me parece que los siguientes artículos de la LOES deben de estar en el presente proyecto investigativo con lo que va permitir conocer los principios de una manera integral las normas que estable la ley.

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

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

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

6.4.-Objetivos de la Propuesta

Objetivo General.

Diseñar el plan de mejoras que sea viable que apunten a mejorar las debilidades identificadas en la carrera de Literatura y Español en el proceso de autoevaluación y potenciar la fortaleza 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 POA futuros de las unidades académicas y administrativas

Factibilidad de la propuesta

Financiera

Para llevar a cabo el plan de mejoras, debe haber un presupuesto coherente, no sobredimensionado el, que permita encontrar resultados efectivos, aquí entra en juego el respaldo institucional para generar y explotar el conocimiento científico en el proceso de la evaluación y acreditación debidamente aprobado por los estamentos de la universidad.

Recursos humanos

Se conformarán equipos de apoyo por la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación en la carrera de Químico - Biológicas con la finalidad de realizar el levantamiento de la información y como apoyo al trabajo de ejecución del plan de mejoras. Es decir que necesitamos que todos los actores de la educación estén plenamente comprometidos las autoridades, directores de área, docentes, personal administrativo estudiantes y la comunidad.

Política

Existe la factibilidad política, ya que uno de los empeños de la Universidad es precisamente la acreditación, con el apoyo decidido del Rector

Descripción de la Propuesta

El plan de mejoras a implementarse en la carrera Literatura Español y se integra la decisión estratégica sobre cuáles son los cambios que deben incorporarse a los diferentes procesos de la organización, para que sean traducidos en un mejor servicio percibido. Dicho plan, además de servir de base para la acción de mejoras, debe permitir el control y seguimiento de las diferentes acciones a desarrollarse, así como la incorporación de acciones correctoras ante posibles contingencias no previstas.

- Promover e implementar procesos de mejoramiento y aseguramiento de la calidad.
- Propiciar un acercamiento entre los docentes y la institución a través de la coordinación de los directivos de la institución.

- Llevar a cabo el seguimiento y evaluación del plan de acción (Cronograma).
- Elaborar de una manera organizada, y planificada las acciones de mejora.

El plan de mejoras permitirá optimizar los indicadores que presentan una calificación de muy bueno en base a los siguientes criterios

Docencia

Administración y Gestión Académica

Compromiso Institucional

Perfil Académico y Competencias Ético Profesional

Los aspectos de la propuesta

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. 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.

CUADRO # 1

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE LITERATURA Y ESPAÑOL

INDICADOR	DR. JORGE ASTUDILLO	LCDA. MARTHA ESTRADA	LCDO- CRISTOBAL GARCÉS	LCDA. FANNY ICAZA LEON	ABG. GUSTAVO JARA RUIZ	DR. FÉLIX OÑATE GALLEGOS	MSC. MÓNICA PACHECO	DR. EUGENIO PESANTE	MSC. GUILLERMO VASQUEZ	MSC. CARLOS VELASCO	DR. WILMER ZAMBRANO
CRITERIO DOCENCIA											
D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	90.0	90,0	90.0	90.0	73.3	90,0	88.3	85	90.0	87.5	91.6
D.1.2. Competencias para el Desempeño Docente	85.0	90,0	88.3	88.3	82.6	88.3	89.5	83.3	90,0	87,3	90.0
D.1.3. Participación en el Diseño Macro Curricular	100	100	100	100	100,	100,	100	100	100	100	100
D.1.4. Asistencia regular al trabajo docente	100	100	100	91.6	91.6	100	79.1	91.6	100	91,6	91,6
D.1.5. Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	75.0	58.3	91.6	83.3	66.6	83.3	91.6	83.3	91.6	91.6	91.6
D.1.6. Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	100	100,	100	100	87.5	100,	62.5	100	100	100	100
D.1.7. Dirección de Seminarios y Otros Actos Académicos	93.7	81.5	75.0	81,2	81.2	62.5	87.5	81.2	81,2	68.7	75.0
D.1.8. Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	37.5	25,0	50,0	25.0	50.0	75.0	75	75	50.0	25	25.0
D.1.9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	50,0	37.5	37,5	75	77.5	75.0	40	62.5	37,5	37.50	50
D.1.10. Participación en tribunales de titulación de grado	25,0	37.5	25,0	81,2	50.0	75,0	37.5	75.0	75	25.0	75
D.1.11. Tutorías	50.0	68.7	50.0	75	43.7	56.2	56.25	62.5	75	56.2	43.7

PROMEDIO INDIVIDUAL POR CRITERIO: DOCENCIA	73.3	71.6	70.1	75.7	73.1	80.6	73.4	81.7	89.0	70.1	75.8
EQUIVALENCIA	B	B	B	B	A	A	A	B	B	A	A
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA.											ADMINISTR
AGA.4.1. Actividades de Coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica	45	0	37,5	22,5	27.5	57.5	37,5	20	60	25	35
AGA.4.2. Participación en Comités o Consejos académicos	70.5	0	29.5	62,5	80.0	70.5	58.3	83.3	87.5	70,8	80
PROMEDIO INDIVIDUAL POR CRITERIO: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA	57.7	0	33.5	42,5	53.7	64	47.9	51.6	73.7	647.9	57.5
EQUIVALENCIA	B	R	B	C	B		R	R	R	B	B
CRITERIO: COMPROMISO INSTITUCIONAL											
CI.5.1. Participación en reuniones institucionales reglamentadas	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
CI.5.2. Organización, Dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
CI.5.3 Participación en actividades de cohesión de la Comunidad Académica	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PROMEDIO INDIVIDUAL POR CRITERIO: COMPROMISO INSTITUCIONAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
EQUIVALENCIA	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
CRITERIO: PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO PROFESIONAL											

PCP.6.1 Formación académica: postgrados:	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	75
PCP.6.2 Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	63,5	75	75	81,2	75	87,5	87,5	81,2	87,5	81,2	87,5	87,5
PCP.6.3 Experiencia Profesional	93,7	93,7	82,5	81,2	81,2	81,2	93,7	87,5	68,7	87,5	87,5	93,7
PCP.6.4 Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	87,5	87,5	82,5	68,7	75	81,2	87,5	81,2	75	81,7	87,5	75,0
PCP.6.5 Premio y distinciones obtenidos por sus aportes al	68,7	93,7	70	75	75	93,5	75	87,5	81,2	87,5	87,5	81,2
PCP.6.6 Práctica de Principios y valores éticos	75	100	75,0	93,7	87,5	100	100	93,7	100	93,7	93,7	100
PROMEDIO INDIVIDUAL POR CRITERIO: COMPROMISO INSTITUCIONAL.	81,4	80,2	80,8	84,3	82,2	90,6	90,6	88,5	85,4	88,5	88,5	85,4
EQUIVALENCIA	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS CUADRO N°2

PLAN DE MEJORAS 2012									
DR.JORGE ASTUDILLO ASTUDILLO					PERIODO: Abril 2012-Enero 2013				
CARRERA: LITERATURA YESPAÑOL									
INDICADOR		ACCIONES DE MEJORA (PRODUCTOS ESPERADOS)	TIEMPO		RECURSOS FINANCIEROS ESTIMADOS	INDICADOR DE GESTIÓN	RESPONSABLE S	MONITOREO FECHA:	
No.			Inicio	Fin				% AVANCE	EVIDENCIAS
D.1.1	D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	Actualizar al docente permanentemente con los nuevos modelos pedagógicos acordes con los cambios de la globalización.	9 de abril	13 julio	10.00	El docente tiene conocimientos actualizados de lamateria indicado un porcentaje de un 90%	Docente		

D.1.2	Competencias para el Desempeño Docente	Incorporar un modelo curricular flexible que oriente las clases de la planificación, ejecución y evaluación del currículo. Basados en estudios de acuerdo a las necesidades actividades productivas de acuerdo competencias profesionales pertinentes.	09-abril	13-julio	\$ 10.000	El 85% de los docentes participan activamente en las capacitaciones programadas hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.3	Participación en el Diseño Macro Curricular	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños macro curricular que van a servir a toda la comunidad universitaria	23 julio	25 de agosto	5.000	El 100% de la comunidad universitaria está de acuerdo que el docente participe en diseñar proyectos macro curriculares.	Director Docente		
D.1.4	Asistencia regular al trabajo docente	Concientizar la responsabilidad del docente a la regularidad de su asistencia que tiene en la comunidad universitaria.	6 Enero	30 diciembre	5.000	100% de la comunidad universitaria lo afirma la responsabilidad de la asistencia	Director Docente		

D.1.5	Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños micro curricular que van a servir para el desarrollo de competencias a toda la comunidad universitaria	15 julio	15 octubre	15.00	El 75% de la comunidad universitaria requiere que el docente tenga mayor participación.	Director Docente		
D.1.6	Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	Crear materiales de apoyo motivadores, actualizados que sean de fácil comprensión y excelente calidad.	20 agosto	25 septiembre	20.00	100% de la comunidad universitaria está totalmente de acuerdo de la elaboración propia del docente de los materiales de apoyo	Director Docente		
D.1.7.	Dirección de seminarios y otros actos académicos	Coordinar seminarios, talleres, foros, con Los docentes, a través del compromiso de capacitarse para mejorar los niveles óptimos de calidad en la formación dicha unidad académica.	16-julio	31-agosto	\$ 1.000	El 93.75% de los docentes participan activamente en cada evento programado con capacitaciones	DIRECTOR Subdirector Docente		

D.1.8	Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	Relacionar las traducciones de los libros con la Incorporar de programas pertinente a toda la comunidad universitaria.	14julio	20 noviemb re	10.00	El 37% de la comunidad universitaria manifiesta que los docentes deben de tener sus propias traducciones de libros	Docentes		
D.1.9	.Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	Capacitar al docente para dirigir con responsabilidad los trabajos de titulación de grado.	15 noviembre	15 Enero	5.00	50% de la comunidad universitaria manifiesta que se debe tener un nivel óptimo de titulación o grado.			
D.1.10	Participación en tribunales de titulación o grado	Promover la participación de los docentes en tribunales de sustentación de pregrado, mediante un cronograma definido por las autoridades de la carrera.	14-ene-13	31-ene-13	\$ 100	El 25% de los docentes participan activamente en cada evento programado hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.11	tutorías	Implementar un Sistema de Tutorías o Dirección de Tesis de pregrado que incentive la participación docente	03-dic-12	28-dic-12	\$ 350	El 50% de los docentes participan activamente en las tutorías o dirección de tesis hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		

AGA.4.1	Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica.	Promover la participación de los docentes en funciones de dirección o coordinación mediante concursos de méritos u oposición.	07-may-12	31may-12	\$ 100	El 45 % de los docentes participan en los concursos de méritos u oposición para las funciones de dirección o coordinación hasta mayo del 2012	DIRECTOR		
AGA.4.2.	Participación en Comités o Consejos académicos	Participar activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	7 enero	30 diciembre	Presupuesto Operativo de la Carrera	El docente en 70.5% viene participando activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	Directivos docentes		
C.I.5.1.	Participación en reuniones institucionales reglamentadas	Informar con anticipación los Calendarios de reuniones institucionales reglamentadas para motivar la asistencia a dichas reuniones.	09-abr	31-ene-13	\$ 100	El 100% de los docentes se informan de las reuniones reglamentadas institucionales.	DIRECTOR SECRETARIA		

C.I.5.2	Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	Organizar, desarrollar eventos académicos, culturales, artísticos que fortalezcan la imagen institucional.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 2.000	El 100% de los docentes organizan, desarrollan eventos académicos, culturales programadas hasta enero del 2012 Septiembre del 2013	DIRECTOR SUB DIRECTOR		
C.I.5.3.	participación en actividades de cohesión de la comunidad académica	Mejorar la participación en actividades de cohesión institucional como reuniones gremiales, sociales, eventos artísticos para motivar la práctica educativa.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 1.000	El 100 % de los docentes participa activamente de la reuniones gremiales, sociales hasta enero del 2013	DIRECTOR		
PCP.6.1	formación académica: postgrados	Aplicar la ley de Escalafón Docente para promover la actualización de Licenciaturas a Maestrías, dada la exigencia académica actual.	04-feb-12	31-mar-13	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100 % de los docentes se inscriben en Programa de Post Grado hasta el 2014	DIRECTOR		

PCP.6.2	Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	Desarrollar de forma periódica la Evaluación del Desempeño Docente como proceso para premiar a los mejores docentes.	10-dic-12	25-ene-13	\$ 5000	El 63.75% de los docentes son evaluados en el Desempeño para premiar a los mejores hasta enero del 2013	director comisión de evaluación de desempeño de la carrera Literatura Español		
P.C.P.6.3	Experiencia Profesional	El docente debe de tener experiencia para afianzar conocimientos en todo el proceso de la enseñanza aprendizajes.	10 enero	3 marzo	5.000	El 93.7 está de acuerdo con la experiencia que el docente esté debidamente preparado para el proceso enseñanza aprendizaje.	Directivos Docentes		
P.C.P.6.4	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	Valorar el buen desempeño docente de acuerdo a sus méritos académicos y desarrollo formativo a favor de la comunidad universitaria	Julio 20	Agosto 20	10.000	El 87.5% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docente sean valorados de acuerdo a sus méritos.	Directivos		

P.C.P.6.5	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	Estimular la capacidad del docente para un mejor desarrollo académico que va a permitir un mayor interés en la formación académica	Septiembre 15	Octubre 17	20.000	El 68.75% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docentes que tengan un mejor desarrollo académico sean estimulados.	Directivos		
P.C.P.6.6	Practica de Principios y valores éticos	Se evidencia la practicas de valores para toda la comunidad educativa	Octubre 18	Noviembre 19	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 175% de la comunidad universitaria requiere que los docente en la formación académica incluyan de estudian con valore ética profesional	Directivos Docentes		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Juanita Montenegro Reyes.

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS CUADRO N°3

PLAN DE MEJORAS 2012									
LCDA.MARTHA ESTRADA REYES					PERIODO: Abril 2012-Enero 2013				
CARRERA:LITERATURA Y ESPAÑOL									
INDICADOR		ACCIONES DE MEJORA (PRODUCTOS ESPERADOS)	TIEMPO		RECURSOS FINANCIEROS ESTIMADOS	INDICADOR DE GESTIÓN	RESPONSABLES	MONITOREO FECHA:	
No.			Inicio	Fin				% AVANCE	EVIDENCIAS
D.1.1	D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	Actualizar al docente permanentemente con los nuevos modelos pedagógicos acordes con los cambios de la globalización.	9 de abril	13 julio	10.00	El docente tiene conocimientos actualizados de la materia indicado un porcentaje de un 90%	Docente		

D.1.2	Competencias para el Desempeño Docente	Incorporar un modelo curricular flexible que oriente las clases de la planificación, ejecución y evaluación del currículo. Basados en estudios de acuerdo a las necesidades actividades productivas de acuerdo competencias profesionales pertinentes.	09-abril	13-julio	\$ 10.000	El 90.0% de los docentes participan activamente en las capacitaciones programadas hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.3	Participación en el Diseño Macro Curricular	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños macro curricular que van a servir a toda la comunidad universitaria	23 julio	25 de agosto	5.000	El 100% de la comunidad universitaria está de acuerdo que el docente participe en diseñar proyectos macro curriculares.	Director Docente		
D.1.4	Asistencia regular al trabajo docente	Concientizar la responsabilidad del docente a la regularidad de su asistencia que tiene en la comunidad universitaria.	6 Enero	30 diciembre	5.000	100% de la comunidad universitaria lo afirma la responsabilidad de la asistencia	Director Docente		

D.1.5	Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños micro curricular que van a servir para el desarrollo de competencias a toda la comunidad universitaria	15 julio	15 octubre	15.00	El 58.33% de la comunidad universitaria requiere que el docente tenga mayor participación.	Director Docente		
D.1.6	Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	Crear materiales de apoyo motivadores, actualizados que sean de fácil comprensión y excelente calidad.	20 agosto	25 septiembre	20.00	100% de la comunidad universitaria está totalmente de acuerdo de la elaboración propia del docente de los materiales de apoyo	Director Docente		
D.1.7.	Dirección de seminarios y otros actos académicos	Coordinar seminarios, talleres, foros, con Los docentes, a través del compromiso de capacitarse para mejorar los niveles óptimos de calidad en la formación dicha unidad académica.	16-julio	31-agosto	\$ 1.000	El 81.25% de los docentes participan activamente en cada evento programado con capacitaciones	DIRECTOR Subdirector Docente		

D.1.8	Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	Relacionar las traducciones de los libros con la Incorporar de programas pertinente a toda la comunidad universitaria.	14julio	20 noviembre	10.00	El 25% de la comunidad universitaria manifiesta que los docentes deben de tener sus propias traducciones de libros	Docentes		
D.1.9	.Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	Capacitar al docente para dirigir con responsabilidad los trabajos de titulación de grado.	15 noviembre	15 Enero	5.00	37.50% de la comunidad universitaria manifiesta que se debe tener un nivel óptimo de titulación o grado.			
D.1.10	Participación en tribunales de titulación o grado	Promover la participación de los docentes en tribunales de sustentación de pregrado, mediante un cronograma definido por las autoridades de la carrera.	14-ene-13	31-ene-13	\$ 100	El 37.50% de los docentes participan activamente en cada evento programado hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.11	tutorías	Implementar un Sistema de Tutorías o Dirección de Tesis de pregrado que incentive la participación docente	03-dic-12	28-dic-12	\$ 350	El 68.75% de los docentes participan activamente en las tutorías o dirección de tesis hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		

AGA.4.1	Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica.	Promover la participación de los docentes en funciones de dirección o coordinación mediante concursos de méritos u oposición.	07-may-12	31may-12	\$ 100	El 0 % de los docentes participan en los concursos de méritos u oposición para las funciones de dirección o coordinación hasta mayo del 2012	DIRECTOR		
AGA.4.2.	Participación en Comités o Consejos académicos	Participar activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	7 enero	30 diciembre	Presupuesto Operativo de la Carrera	El docente en 0% viene participando activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	Directivos docentes		
C.I.5.1.	Participación en reuniones institucionales reglamentadas	Informar con anticipación los Calendarios de reuniones institucionales reglamentadas para motivar la asistencia a dichas reuniones.	09-abr	31-ene-13	\$ 100	El 100% de los docentes se informan de las reuniones reglamentadas institucionales.	DIRECTOR SECRETARIA		

C.I.5.2	Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	Organizar, desarrollar eventos académicos, culturales, artísticos que fortalezcan la imagen institucional.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 2.000	El 100% de los docentes organizan, desarrollan eventos académicos, culturales programadas hasta enero del 2012 Septiembre del 2013	DIRECTOR SUB DIRECTOR		
C.I.5.3.	participación en actividades de cohesión de la comunidad académica	Mejorar la participación en actividades de cohesión institucional como reuniones gremiales, sociales, eventos artísticos para motivar la práctica educativa.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 1.000	El 100 % de los docentes participa activamente de la reuniones gremiales, sociales hasta enero del 2013	DIRECTOR		
PCP.6.1	formación académica: postgrados	Aplicar la ley de Escalafón Docente para promover la actualización de Licenciaturas a Maestrías, dada la exigencia académica actual.	04-feb-12	31-mar-13	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100 % de los docentes se inscriben en Programa de Post Grado hasta el 2014	DIRECTOR		

PCP.6.2	Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	Desarrollar de forma periódica la Evaluación del Desempeño Docente como proceso para premiar a los mejores docentes.	10-dic-12	25-ene-13	\$ 5000	El 75% de los docentes son evaluados en el Desempeño para premiar a los mejores hasta enero del 2013	director comisión de evaluación de desempeño de la carrera Literatura Español		
P.C.P.6.3	Experiencia Profesional	El docente debe de tener experiencia para afianzar conocimientos en todo el proceso de la enseñanza aprendizajes.	10 enero	3 marzo	5.000	El 93.75 está de acuerdo con la experiencia que el docente esté debidamente preparado para el proceso enseñanza aprendizaje.	Directivos Docentes		
P.C.P.6.4	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	Valorar el buen desempeño docente de acuerdo a sus méritos académicos y desarrollo formativo a favor de la comunidad universitaria	Julio 20	Agosto 20	10.000	El 87.5% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docente sean valorados de acuerdo a sus méritos.	Directivos		

P.C.P.6.5	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	Estimular la capacidad del docente para un mejor desarrollo académico que va a permitir un mayor interés en la formación académica	Septiembre 15	Octubre 17	20.000	El 93.75% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docentes que tengan un mejor desarrollo académico sean estimulados.	Directivos		
P.C.P.6.6	Practica de Principios y valores éticos	Se evidencia la practicas de valores para toda la comunidad educativa	Octubre 18	Noviembre 19	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100% de la comunidad universitaria requiere que los docente en la formación académica incluyan de estudian con valore ética profesional	Directivos Docentes		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Juanita Montenegro Reyes.

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS CUADRO N°4

PLAN DE MEJORAS 2012									
LCDO. CRISTOBAL GARCÉS LARREA					PERIODO: Abril 2012-Enero 2013				
CARRERA: LITERATURA Y ESPAÑOL									
INDICADOR		ACCIONES DE MEJORA (PRODUCTOS ESPERADOS)	TIEMPO		RECURSOS FINANCIEROS ESTIMADOS	INDICADOR DE GESTIÓN	RESPONSABLES	MONITOREO FECHA:	
No.			Inicio	Fin				% AVANCE	EVIDENCIAS
D.1.1	D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	Actualizar al docente permanentemente con los nuevos modelos pedagógicos acordes con los cambios de la globalización.	9 de abril	13 julio	10.00	El docente tiene conocimientos actualizados de la materia indicado un porcentaje de un 90.0%	Docente		

D.1.2	Competencias para el Desempeño Docente	Incorporar un modelo curricular flexible que oriente las clases de la planificación, ejecución y evaluación del currículo. Basados en estudios de acuerdo a las necesidades actividades productivas de acuerdo competencias profesionales pertinentes.	09-abril	13-julio	\$ 10.000	El 88.3% de los docentes participan activamente en las capacitaciones programadas hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.3	Participación en el Diseño Macro Curricular	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños macro curricular que van a servir a toda la comunidad universitaria	23 julio	25 de agosto	5.000	El 100% de la comunidad universitaria está de acuerdo que el docente participe en diseñar proyectos macro curriculares.	Director Docente		
D.1.4	Asistencia regular al trabajo docente	Concientizar la responsabilidad del docente a la regularidad de su asistencia que tiene en la comunidad universitaria.	6 Enero	30 diciembre	5.000	100% de la comunidad universitaria lo afirma la responsabilidad de la asistencia	Director Docente		

D.1.5	Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños micro curricular que van a servir para el desarrollo de competencias a toda la comunidad universitaria	15 julio	15 octubre	15.00	El 91.67% de la comunidad universitaria requiere que el docente tenga mayor participación.	Director Docente		
D.1.6	Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	Crear materiales de apoyo motivadores, actualizados que sean de fácil comprensión y excelente calidad.	20 agosto	25 septiembre	20.00	100% de la comunidad universitaria está totalmente de acuerdo de la elaboración propia del docente de los materiales de apoyo	Director Docente		
D.1.7.	Dirección de seminarios y otros actos académicos	Coordinar seminarios, talleres, foros, con Los docentes, a través del compromiso de capacitarse para mejorar los niveles óptimos de calidad en la formación dicha unidad académica.	16-julio	31-agosto	\$ 1.000	El 75% de los docentes participan activamente en cada evento programado con capacitaciones	DIRECTOR Subdirector Docente		

D.1.8	Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	Relacionar las traducciones de los libros con la Incorporar de programas pertinente a toda la comunidad universitaria.	14julio	20 noviemb re	10.00	El 50% de la comunidad universitaria manifiesta que los docentes deben de tener sus propias traducciones de libros	Docentes		
D.1.9	.Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	Capacitar al docente para dirigir con responsabilidad los trabajos de titulación de grado.	15 noviembre	15 Enero	5.00	75% de la comunidad universitaria manifiesta que se debe tener un nivel óptimo de titulación o grado.			
D.1.10	Participación en tribunales de titulación o grado	Promover la participación de los docentes en tribunales de sustentación de pregrado, mediante un cronograma definido por las autoridades de la carrera.	14-ene-13	31-ene-13	\$ 100	El 50.0% de los docentes participan activamente en cada evento programado hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.11	tutorías	Implementar un Sistema de Tutorías o Dirección de Tesis de pregrado que incentive la participación docente	03-dic-12	28-dic-12	\$ 350	El 62.50% de los docentes participan activamente en las tutorías o dirección de tesis hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		

AGA.4.1	Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica.	Promover la participación de los docentes en funciones de dirección o coordinación mediante concursos de méritos u oposición.	07-may-12	31may-12	\$ 100	El 22.5% de los docentes participan en los concursos de méritos u oposición para las funciones de dirección o coordinación hasta mayo del 2012	DIRECTOR		
AGA.4.2.	Participación en Comités o Consejos académicos	Participar activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	7 enero	30 diciembre	Presupuesto Operativo de la Carrera	El docente en 62.5% viene participando activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	Directivos docentes		
C.I.5.1.	Participación en reuniones institucionales reglamentadas	Informar con anticipación los Calendarios de reuniones institucionales reglamentadas para motivar la asistencia a dichas reuniones.	09-abr	31-ene-13	\$ 100	El 100% de los docentes se informan de las reuniones reglamentadas institucionales.	DIRECTOR SECRETARIA		

C.I.5.2	Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	Organizar, desarrollar eventos académicos, culturales, artísticos que fortalezcan la imagen institucional.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 2.000	El 100% de los docentes organizan, desarrollan eventos académicos, culturales programadas hasta enero del 2012 Septiembre del 2013	DIRECTOR SUB DIRECTOR		
C.I.5.3.	participación en actividades de cohesión de la comunidad académica	Mejorar la participación en actividades de cohesión institucional como reuniones gremiales, sociales, eventos artísticos para motivar la práctica educativa.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 1.000	El 100 % de los docentes participa activamente de la reuniones gremiales, sociales hasta enero del 2013	DIRECTOR		
PCP.6.1	formación académica: postgrados	Aplicar la ley de Escalafón Docente para promover la actualización de Licenciaturas a Maestrías, dada la exigencia académica actual.	04-feb-12	31-mar-13	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100 % de los docentes se inscriben en Programa de Post Grado hasta el 2014	DIRECTOR		

PCP.6.2	Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	Desarrollar de forma periódica la Evaluación del Desempeño Docente como proceso para premiar a los mejores docentes.	10-dic-12	25-ene-13	\$ 5000	El 75% de los docentes son evaluados en el Desempeño para premiar a los mejores hasta enero del 2013	director comisión de evaluación de desempeño de la carrera Literatura y Español		
P.C.P.6.3	Experiencia Profesional	El docente debe de tener experiencia para afianzar conocimientos en todo el proceso de la enseñanza aprendizajes.	10 enero	3 marzo	5.000	El 82% está de acuerdo con la experiencia que el docente esté debidamente preparado para el proceso enseñanza aprendizaje.	Directivos Docentes		
P.C.P.6.4	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	Valorar el buen desempeño docente de acuerdo a sus méritos académicos y desarrollo formativo a favor de la comunidad universitaria	Julio 20	Agosto 20	10.000	El 82.5% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docente sean valorados de acuerdo a sus méritos.	Directivos		

P.C.P.6.5	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	Estimular la capacidad del docente para un mejor desarrollo académico que va a permitir un mayor interés en la formación académica	Septiembre 15	Octubre 17	20.000	El 70% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docentes que tengan un mejor desarrollo académico sean estimulados.	Directivos		
P.C.P.6.6	Practica de Principios y valores éticos	Se evidencia la practicas de valores para toda la comunidad educativa	Octubre 18	Noviembre 19	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 75% de la comunidad universitaria requiere que los docente en la formación académica incluyan de estudian con valore ética profesional	Directivos Docentes		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Juanita Montenegro Reyes.

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS CUADRO N°5

PLAN DE MEJORAS 2012									
DRA.FANNY ICAZA LEÓN					PERIODO: Abril 2012-Enero 2013				
CARRERA: LITERATURA - ESPAÑOL									
INDICADOR		ACCIONES DE MEJORA (PRODUCTOS ESPERADOS)	TIEMPO		RECURSOS FINANCIEROS ESTIMADOS	INDICADOR DE GESTIÓN	RESPONSABLE S	MONITOREO FECHA:	
No.			Inicio	Fin				% AVANCE	EVIDENCIAS
D.1.1	D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	Actualizar al docente permanentemente con los nuevos modelos pedagógicos acordes con los cambios de la globalización.	9 de abril	13 julio	10.00	El docente tiene conocimientos actualizados de la materia indicado un porcentaje de un 90%	Docente		

D.1.2	Competencias para el Desempeño Docente	Incorporar un modelo curricular flexible que oriente las clases de la planificación, ejecución y evaluación del currículo. Basados en estudios de acuerdo a las necesidades actividades productivas de acuerdo competencias profesionales pertinentes.	09-abril	13-julio	\$ 10.000	El 88.3% de los docentes participan activamente en las capacitaciones programadas hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.3	Participación en el Diseño Macro Curricular	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños macro curricular que van a servir a toda la comunidad universitaria	23 julio	25 de agosto	5.000	El 100% de la comunidad universitaria está de acuerdo que el docente participe en diseñar proyectos macro curriculares.	Director Docente		
D.1.4	Asistencia regular al trabajo docente	Concientizar la responsabilidad del docente a la regularidad de su asistencia que tiene en la comunidad universitaria.	6 Enero	30 diciembre	5.000	91.6% de la comunidad universitaria lo afirma la responsabilidad de la asistencia	Director Docente		

D.1.5	Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños micro curricular que van a servir para el desarrollo de competencias a toda la comunidad universitaria	15 julio	15 octubre	15.00	El 83.3% de la comunidad universitaria requiere que el docente tenga mayor participación.	Director Docente		
D.1.6	Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	Crear materiales de apoyo motivadores, actualizados que sean de fácil comprensión y excelente calidad.	20 agosto	25 septiembre	20.00	100% de la comunidad universitaria está totalmente de acuerdo de la elaboración propia del docente de los materiales de apoyo	Director Docente		
D.1.7.	Dirección de seminarios y otros actos académicos	Coordinar seminarios, talleres, foros, con Los docentes, a través del compromiso de capacitarse para mejorar los niveles óptimos de calidad en la formación dicha unidad académica.	16-julio	31-agosto	\$ 1.000	El 81.25% de los docentes participan activamente en cada evento programado con capacitaciones	DIRECTOR Subdirector Docente		

D.1.8	Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	Relacionar las traducciones de los libros con la Incorporar de programas pertinente a toda la comunidad universitaria.	14julio	20 noviembre	10.00	El 25% de la comunidad universitaria manifiesta que los docentes deben de tener sus propias traducciones de libros	Docentes		
D.1.9	.Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	Capacitar al docente para dirigir con responsabilidad los trabajos de titulación de grado.	15 noviembre	15 Enero	5.00	37% de la comunidad universitaria manifiesta que se debe tener un nivel óptimo de titulación o grado.			
D.1.10	Participación en tribunales de titulación o grado	Promover la participación de los docentes en tribunales de sustentación de pregrado, mediante un cronograma definido por las autoridades de la carrera.	14-ene-13	31-ene-13	\$ 100	El 25% de los docentes participan activamente en cada evento programado hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.11	tutorías	Implementar un Sistema de Tutorías o Dirección de Tesis de pregrado que incentive la participación docente	03-dic-12	28-dic-12	\$ 350	El 50% de los docentes participan activamente en las tutorías o dirección de tesis hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		

AGA.4.1	Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica.	Promover la participación de los docentes en funciones de dirección o coordinación mediante concursos de méritos u oposición.	07-may-12	31may-12	\$ 100	El 37.5 % de los docentes participan en los concursos de méritos u oposición para las funciones de dirección o coordinación hasta mayo del 2012	DIRECTOR		
AGA.4.2.	Participación en Comités o Consejos académicos	Participar activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	7 enero	30 diciembre	Presupuesto Operativo de la Carrera	El docente en 29.5% viene participando activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	Directivos docentes		
C.I.5.1.	Participación en reuniones institucionales reglamentadas	Informar con anticipación los Calendarios de reuniones institucionales reglamentadas para motivar la asistencia a dichas reuniones.	09-abr	31-ene-13	\$ 100	El 100% de los docentes se informan de las reuniones reglamentadas institucionales.	DIRECTOR SECRETARIA		

C.I.5.2	Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	Organizar, desarrollar eventos académicos, culturales, artísticos que fortalezcan la imagen institucional.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 2.000	El 100% de los docentes organizan, desarrollan eventos académicos, culturales programadas hasta enero del 2012 Septiembre del 2013	DIRECTOR SUB DIRECTOR		
C.I.5.3.	participación en actividades de cohesión de la comunidad académica	Mejorar la participación en actividades de cohesión institucional como reuniones gremiales, sociales, eventos artísticos para motivar la práctica educativa.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 1.000	El 100 % de los docentes participa activamente de la reuniones gremiales, sociales hasta enero del 2013	DIRECTOR		
PCP.6.1	formación académica: postgrados	Aplicar la ley de Escalafón Docente para promover la actualización de Licenciaturas a Maestrías, dada la exigencia académica actual.	04-feb-12	31-mar-13	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100 % de los docentes se inscriben en Programa de Post Grado hasta el 2014	DIRECTOR		
PCP.6.2	Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	Desarrollar de forma periódica la Evaluación del Desempeño Docente como proceso para premiar a los mejores docentes.	10-dic-12	25-ene-13	\$ 5000	El 81.5% de los docentes son evaluados en el Desempeño para premiar a los mejores hasta enero del 2013	director comisión de evaluación de desempeño de la carrera Literatura		

							Español		
P.C.P.6. 3	Experiencia Profesional	El docente debe de tener experiencia para afianzar conocimientos en todo el proceso de la enseñanza aprendizajes.	10 enero	3 marzo	5.000	El 87.75 está de acuerdo con la experiencia que el docente esté debidamente preparado para el proceso enseñanza aprendizaje.	Directivos Docentes		
P.C.P.6. 4	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	Valorar el buen desempeño docente de acuerdo a sus méritos académicos y desarrollo formativo a favor de la comunidad universitaria	Julio 20	Agosto 20	10.000	El 68.75% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docente sean valorados de acuerdo a sus méritos.	Directivos		

P.C.P.6.5	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	Estimular la capacidad del docente para un mejor desarrollo académico que va a permitir un mayor interés en la formación académica	Septiembre 15	Octubre 17	20.000	El 75% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docentes que tengan un mejor desarrollo académico sean estimulados.	Directivos		
P.C.P.6.6	Practica de Principios y valores éticos	Se evidencia la practicas de valores para toda la comunidad educativa	Octubre 18	Noviembre 19	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 93.75% de la comunidad universitaria requiere que los docente en la formación académica incluyan de estudian con valore ética profesional	Directivos Docentes		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Juanita Montenegro Reyes.

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS CUADRO N°6

PLAN DE MEJORAS 2012									
ABG. GUSTAVO JARA RUIZ					PERIODO: Abril 2012-Enero 2013				
CARRERA: LITERATURA Y ESPAÑOL									
INDICADOR		ACCIONES DE MEJORA (PRODUCTOS ESPERADOS)	TIEMPO		RECURSOS FINANCIEROS ESTIMADOS	INDICADOR DE GESTIÓN	RESPONSABLE S	MONITOREO FECHA:	
No.			Inicio	Fin				% AVANCE	EVIDENCIAS
D.1.1	D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	Actualizar al docente permanentemente con los nuevos modelos pedagógicos acordes con los cambios de la globalización.	9 de abril	13 julio	10.00	El docente tiene conocimientos actualizados de la materia indicado un porcentaje de un 73%	Docente		

D.1.2	Competencias para el Desempeño Docente	Incorporar un modelo curricular flexible que oriente las clases de la planificación, ejecución y evaluación del currículo. Basados en estudios de acuerdo a las necesidades actividades productivas de acuerdo competencias profesionales pertinentes.	09-abril	13-julio	\$ 10.000	El 82.67% de los docentes participan activamente en las capacitaciones programadas hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.3	Participación en el Diseño Macro Curricular	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños macro curricular que van a servir a toda la comunidad universitaria	23 julio	25 de agosto	5.000	El 100% de la comunidad universitaria está de acuerdo que el docente participe en diseñar proyectos macro curriculares.	Director Docente		
D.1.4	Asistencia regular al trabajo docente	Concientizar la responsabilidad del docente a la regularidad de su asistencia que tiene en la comunidad universitaria.	6 Enero	30 diciembre	5.000	91.67% de la comunidad universitaria lo afirma la responsabilidad de la asistencia	Director Docente		

D.1.5	Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños micro curricular que van a servir para el desarrollo de competencias a toda la comunidad universitaria	15 julio	15 octubre	15.00	El 66.67% de la comunidad universitaria requiere que el docente tenga mayor participación.	Director Docente		
D.1.6	Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	Crear materiales de apoyo motivadores, actualizados que sean de fácil comprensión y excelente calidad.	20 agosto	25 septiembre	20.00	87.50% de la comunidad universitaria está totalmente de acuerdo de la elaboración propia del docente de los materiales de apoyo	Director Docente		
D.1.7.	Dirección de seminarios y otros actos académicos	Coordinar seminarios, talleres, foros, con Los docentes, a través del compromiso de capacitarse para mejorar los niveles óptimos de calidad en la formación dicha unidad académica.	16-julio	31-agosto	\$ 1.000	El 81% de los docentes participan activamente en cada evento programado con capacitaciones	DIRECTOR Subdirector Docente		

D.1.8	Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	Relacionar las traducciones de los libros con la Incorporar de programas pertinente a toda la comunidad universitaria.	14julio	20 noviemb re	10.00	El 50% de la comunidad universitaria manifiesta que los docentes deben de tener sus propias traducciones de libros	Docentes		
D.1.9	.Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	Capacitar al docente para dirigir con responsabilidad los trabajos de titulación de grado.	15 noviembre	15 Enero	5.00	77.50% de la comunidad universitaria manifiesta que se debe tener un nivel óptimo de titulación o grado.			
D.1.10	Participación en tribunales de titulación o grado	Promover la participación de los docentes en tribunales de sustentación de pregrado, mediante un cronograma definido por las autoridades de la carrera.	14-ene-13	31-ene-13	\$ 100	El 50% de los docentes participan activamente en cada evento programado hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.11	tutorías	Implementar un Sistema de Tutorías o Dirección de Tesis de pregrado que incentive la participación docente	03-dic-12	28-dic-12	\$ 350	El 43.75% de los docentes participan activamente en las tutorías o dirección de tesis hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		

AGA.4.1	Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica.	Promover la participación de los docentes en funciones de dirección o coordinación mediante concursos de méritos u oposición.	07-may-12	31may-12	\$ 100	El 27.5 % de los docentes participan en los concursos de méritos u oposición para las funciones de dirección o coordinación hasta mayo del 2012	DIRECTOR		
AGA.4.2.	Participación en Comités o Consejos académicos	Participar activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	7 enero	30 diciembre	Presupuesto Operativo de la Carrera	El docente en 80% viene participando activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	Directivos docentes		
C.I.5.1.	Participación en reuniones institucionales reglamentadas	Informar con anticipación los Calendarios de reuniones institucionales reglamentadas para motivar la asistencia a dichas reuniones.	09-abr	31-ene-13	\$ 100	El 100% de los docentes se informan de las reuniones reglamentadas institucionales.	DIRECTOR SECRETARIA		

C.I.5.2	Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	Organizar, desarrollar eventos académicos, culturales, artísticos que fortalezcan la imagen institucional.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 2.000	El 100% de los docentes organizan, desarrollan eventos académicos, culturales programadas hasta enero del 2012 Septiembre del 2013	DIRECTOR SUB DIRECTOR		
C.I.5.3.	participación en actividades de cohesión de la comunidad académica	Mejorar la participación en actividades de cohesión institucional como reuniones gremiales, sociales, eventos artísticos para motivar la práctica educativa.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 1.000	El 100 % de los docentes participa activamente de la reuniones gremiales, sociales hasta enero del 2013	DIRECTOR		
PCP.6.1	formación académica: postgrados	Aplicar la ley de Escalafón Docente para promover la actualización de Licenciaturas a Maestrías, dada la exigencia académica actual.	04-feb-12	31-mar-13	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100% de los docentes se inscriben en Programa de Post Grado hasta el 2014	DIRECTOR		

PCP.6.2	Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	Desarrollar de forma periódica la Evaluación del Desempeño Docente como proceso para premiar a los mejores docentes.	10-dic-12	25-ene-13	\$ 5000	El 75% de los docentes son evaluados en el Desempeño para premiar a los mejores hasta enero del 2013	director comisión de evaluación de desempeño de la carrera Literatura y Español		
P.C.P.6.3	Experiencia Profesional	El docente debe de tener experiencia para afianzar conocimientos en todo el proceso de la enseñanza aprendizajes.	10 enero	3 marzo	5.000	El 81.2 está de acuerdo con la experiencia que el docente esté debidamente preparado para el proceso enseñanza aprendizaje.	Directivos Docentes		
P.C.P.6.4	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	Valorar el buen desempeño docente de acuerdo a sus méritos académicos y desarrollo formativo a favor de la comunidad universitaria	Julio 20	Agosto 20	10.000	El 75% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docente sean valorados de acuerdo a sus méritos.	Directivos		

P.C.P.6.5	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	Estimular la capacidad del docente para un mejor desarrollo académico que va a permitir un mayor interés en la formación académica	Septiembre 15	Octubre 17	20.000	El 75.% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docentes que tengan un mejor desarrollo académico sean estimulados.	Directivos		
P.C.P.6.6	Practica de Principios y valores éticos	Se evidencia la practicas de valores para toda la comunidad educativa	Octubre 18	Noviembre 19	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 87.5% de la comunidad universitaria requiere que los docente en la formación académica incluyan de estudian con valore ética profesional	Directivos Docentes		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por .Juanita Montenegro Reyes.

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS CUADRO N°7

PLAN DE MEJORAS 2012									
DR. FÉLIX OÑATE GALLEGOS					PERIODO: Abril 2012-Enero 2013				
CARRERA: QUÍMICO – BIOLÓGICAS.									
INDICADOR		ACCIONES DE MEJORA (PRODUCTOS ESPERADOS)	TIEMPO		RECURSOS FINANCIEROS ESTIMADOS	INDICADOR DE GESTIÓN	RESPONSABLES	MONITOREO FECHA:	
No.			Inicio	Fin				% AVANCE	EVIDENCIAS
D.1.1	D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	Actualizar al docente permanentemente con los nuevos modelos pedagógicos acordes con los cambios de la globalización.	9 de abril	13 julio	10.00	El docente tiene conocimientos actualizados de la materia indicado un porcentaje de un 90%	Docente		

D.1.2	Competencias para el Desempeño Docente	Incorporar un modelo curricular flexible que oriente las clases de la planificación, ejecución y evaluación del currículo. Basados en estudios de acuerdo a las necesidades actividades productivas de acuerdo competencias profesionales pertinentes.	09-abril	13-julio	\$ 10.000	El 88.33% de los docentes participan activamente en las capacitaciones programadas hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.3	Participación en el Diseño Macro Curricular	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños macro curricular que van a servir a toda la comunidad universitaria	23 julio	25 de agosto	5.000	El 100% de la comunidad universitaria está de acuerdo que el docente participe en diseñar proyectos macro curriculares.	Director Docente		
D.1.4	Asistencia regular al trabajo docente	Concientizar la responsabilidad del docente a la regularidad de su asistencia que tiene en la comunidad universitaria.	6 Enero	30 diciembre	5.000	100% de la comunidad universitaria lo afirma la responsabilidad de la asistencia	Director Docente		

D.1.5	Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños micro curricular que van a servir para el desarrollo de competencias a toda la comunidad universitaria	15 julio	15 octubre	15.00	El 83.3% de la comunidad universitaria requiere que el docente tenga mayor participación.	Director Docente		
D.1.6	Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	Crear materiales de apoyo motivadores, actualizados que sean de fácil comprensión y excelente calidad.	20 agosto	25 septiembre	20.00	100% de la comunidad universitaria está totalmente de acuerdo de la elaboración propia del docente de los materiales de apoyo	Director Docente		
D.1.7.	Dirección de seminarios y otros actos académicos	Coordinar seminarios, talleres, foros, con Los docentes, a través del compromiso de capacitarse para mejorar los niveles óptimos de calidad en la formación dicha unidad académica.	16-julio	31-agosto	\$ 1.000	El 62.50% de los docentes participan activamente en cada evento programado con capacitaciones	DIRECTOR Subdirector Docente		

D.1.8	Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	Relacionar las traducciones de los libros con la Incorporar de programas pertinente a toda la comunidad universitaria.	14julio	20 noviembre	10.00	El 75% de la comunidad universitaria manifiesta que los docentes deben de tener sus propias traducciones de libros	Docentes		
D.1.9	.Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	Capacitar al docente para dirigir con responsabilidad los trabajos de titulación de grado.	15 noviembre	15 Enero	5.00	75% de la comunidad universitaria manifiesta que se debe tener un nivel óptimo de titulación o grado.			
D.1.10	Participación en tribunales de titulación o grado	Promover la participación de los docentes en tribunales de sustentación de pregrado, mediante un cronograma definido por las autoridades de la carrera.	14-ene-13	31-ene-13	\$ 100	El 75% de los docentes participan activamente en cada evento programado hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.11	tutorías	Implementar un Sistema de Tutorías o Dirección de Tesis de pregrado que incentive la participación docente	03-dic-12	28-dic-12	\$ 350	El 80.61% de los docentes participan activamente en las tutorías o dirección de tesis hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		

AGA.4.1	Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica.	Promover la participación de los docentes en funciones de dirección o coordinación mediante concursos de méritos u oposición.	07-may-12	31may-12	\$ 100	El 57.5% de los docentes participan en los concursos de méritos u oposición para las funciones de dirección o coordinación hasta mayo del 2012	DIRECTOR		
AGA.4.2.	Participación en Comités o Consejos académicos	Participar activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	7 enero	30 diciembre	Presupuesto Operativo de la Carrera	El docente en 70.5% viene participando activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	Directivos docentes		
C.I.5.1.	Participación en reuniones institucionales reglamentadas	Informar con anticipación los Calendarios de reuniones institucionales reglamentadas para motivar la asistencia a dichas reuniones.	09-abr	31-ene-13	\$ 100	El 100% de los docentes se informan de las reuniones reglamentadas institucionales.	DIRECTOR SECRETARIA		

C.I.5.2	Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	Organizar, desarrollar eventos académicos, culturales, artísticos que fortalezcan la imagen institucional.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 2.000	El 100% de los docentes organizan, desarrollan eventos académicos, culturales programadas hasta enero del 2012 Septiembre del 2013	DIRECTOR SUB DIRECTOR		
C.I.5.3.	participación en actividades de cohesión de la comunidad académica	Mejorar la participación en actividades de cohesión institucional como reuniones gremiales, sociales, eventos artísticos para motivar la práctica educativa.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 1.000	El 100 % de los docentes participa activamente de la reuniones gremiales, sociales hasta enero del 2013	DIRECTOR		
PCP.6.1	formación académica: postgrados	Aplicar la ley de Escalafón Docente para promover la actualización de Licenciaturas a Maestrías, dada la exigencia académica actual.	04-feb-12	31-mar-13	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100 % de los docentes se inscriben en Programa de Post Grado hasta el 2014	DIRECTOR		

PCP.6.2	Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	Desarrollar de forma periódica la Evaluación del Desempeño Docente como proceso para premiar a los mejores docentes.	10-dic-12	25-ene-13	\$ 5000	El 87.5% de los docentes son evaluados en el Desempeño para premiar a los mejores hasta enero del 2013	director comisión de evaluación de desempeño de la carrera Literatura Español		
P.C.P.6.3	Experiencia Profesional	El docente debe de tener experiencia para afianzar conocimientos en todo el proceso de la enseñanza aprendizajes.	10 enero	3 marzo	5.000	El 81.25% está de acuerdo con la experiencia que el docente esté debidamente preparado para el proceso enseñanza aprendizaje.	Directivos Docentes		
P.C.P.6.4	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	Valorar el buen desempeño docente de acuerdo a sus méritos académicos y desarrollo formativo a favor de la comunidad universitaria	Julio 20	Agosto 20	10.000	El 81.25% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docente sean valorados de acuerdo a sus méritos.	Directivos		

P.C.P.6.5	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	Estimular la capacidad del docente para un mejor desarrollo académico que va a permitir un mayor interés en la formación académica	Septiembre 15	Octubre 17	20.000	El 93.25% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docentes que tengan un mejor desarrollo académico sean estimulados.	Directivos		
P.C.P.6.6	Practica de Principios y valores éticos	Se evidencia la practicas de valores para toda la comunidad educativa	Octubre 18	Noviembre 19	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100% de la comunidad universitaria requiere que los docente en la formación académica incluyan de estudian con valore ética profesional	Directivos Docentes		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por .Juanita Montenegro Reyes

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS CUADRO N°8

PLAN DE MEJORAS 2012									
MSC. MÓNICA PACHECO SIVA					PERIODO: Abril 2012-Enero 2013				
CARRERA: LITERATURA Y ESPAÑOL.									
INDICADOR		ACCIONES DE MEJORA (PRODUCTOS ESPERADOS)	TIEMPO		RECURSOS FINANCIEROS ESTIMADOS	INDICADOR DE GESTIÓN	RESPONSABLE S	MONITOREO FECHA:	
No.			Inicio	Fin				% AVANCE	EVIDENCIAS
D.1.1	D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	Actualizar al docente permanentemente con los nuevos modelos pedagógicos acordes con los cambios de la globalización.	9 de abril	13 julio	10.00	El docente tiene conocimientos actualizados de la materia indicado un porcentaje de un 88.33%	Docente		

D.1.2	Competencias para el Desempeño Docente	Incorporar un modelo curricular flexible que oriente las clases de la planificación, ejecución y evaluación del currículo. Basados en estudios de acuerdo a las necesidades actividades productivas de acuerdo competencias profesionales pertinentes.	09-abril	13-julio	\$ 10.000	El 89.50% de los docentes participan activamente en las capacitaciones programadas hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.3	Participación en el Diseño Macro Curricular	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños macro curricular que van a servir a toda la comunidad universitaria	23 julio	25 de agosto	5.000	El 100% de la comunidad universitaria está de acuerdo que el docente participe en diseñar proyectos macro curriculares.	Director Docente		
D.1.4	Asistencia regular al trabajo docente	Concientizar la responsabilidad del docente a la regularidad de su asistencia que tiene en la comunidad universitaria.	6 Enero	30 diciembre	5.000	79.17% de la comunidad universitaria lo afirma la responsabilidad de la asistencia	Director Docente		

D.1.5	Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños micro curricular que van a servir para el desarrollo de competencias a toda la comunidad universitaria	15 julio	15 octubre	15.00	El 91.67% de la comunidad universitaria requiere que el docente tenga mayor participación.	Director Docente		
D.1.6	Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	Crear materiales de apoyo motivadores, actualizados que sean de fácil comprensión y excelente calidad.	20 agosto	25 septiembre	20.00	62.50% de la comunidad universitaria está totalmente de acuerdo de la elaboración propia del docente de los materiales de apoyo	Director Docente		
D.1.7.	Dirección de seminarios y otros actos académicos	Coordinar seminarios, talleres, foros, con Los docentes, a través del compromiso de capacitarse para mejorar los niveles óptimos de calidad en la formación dicha unidad académica.	16-julio	31-agosto	\$ 1.000	El 87.50% de los docentes participan activamente en cada evento programado con capacitaciones	DIRECTOR Subdirector Docente		

D.1.8	Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	Relacionar las traducciones de los libros con la Incorporar de programas pertinente a toda la comunidad universitaria.	14julio	20 noviemb e	10.00	El 75.0% de la comunidad universitaria manifiesta que los docentes deben de tener sus propias traducciones de libros	Docentes Docentes		
D.1.9	.Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	Capacitar al docente para dirigir con responsabilidad los trabajos de titulación de grado.	15 noviembre	15 Enero	5.00	40% de la comunidad universitaria manifiesta que se debe tener un nivel óptimo de titulación o grado.	Director		
D.1.10	Participación en tribunales de titulación o grado	Promover la participación de los docentes en tribunales de sustentación de pregrado, mediante un cronograma definido por las autoridades de la carrera.	14-ene-13	31-ene-13	\$ 100	El 37.50% de los docentes participan activamente en cada evento programado hasta Septiembre del 2012	Director		
D.1.11	tutorías	Implementar un Sistema de Tutorías o Dirección de Tesis de pregrado que incentive la participación docente	03-dic-12	28-dic-12	\$ 350	El56.25% de los docentes participan activamente en las tutorías o dirección de tesis hasta Septiembre del 2012	Director		

AGA.4.1	Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica.	Promover la participación de los docentes en funciones de dirección o coordinación mediante concursos de méritos u oposición.	07-may-12	31may-12	\$ 100	El 37.5 % de los docentes participan en los concursos de méritos u oposición para las funciones de dirección o coordinación hasta mayo del 2012	DIRECTOR		
AGA.4.2.	Participación en Comités o Consejos académicos	Participar activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	7 enero	30 diciembre	Presupuesto Operativo de la Carrera	El docente en 58.33% viene participando activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	Directivos docentes		
C.I.5.1.	Participación en reuniones institucionales reglamentadas	Informar con anticipación los Calendarios de reuniones institucionales reglamentadas para motivar la asistencia a dichas reuniones.	09-abr	31-ene-13	\$ 100	El 100% de los docentes se informan de las reuniones reglamentadas institucionales.	DIRECTOR SECRETARIA		

C.I.5.2	Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	Organizar, desarrollar eventos académicos, culturales, artísticos que fortalezcan la imagen institucional.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 2.000	El 100% de los docentes organizan, desarrollan eventos académicos, culturales programadas hasta enero del 2012 Septiembre del 2013	DIRECTOR SUB DIRECTOR		
C.I.5.3.	participación en actividades de cohesión de la comunidad académica	Mejorar la participación en actividades de cohesión institucional como reuniones gremiales, sociales, eventos artísticos para motivar la práctica educativa.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 1.000	El 100 % de los docentes participa activamente de la reuniones gremiales, sociales hasta enero del 2013	DIRECTOR		
PCP.6.1	formación académica: postgrados	Aplicar la ley de Escalafón Docente para promover la actualización de Licenciaturas a Maestrías, dada la exigencia académica actual.	04-feb-12	31-mar-13	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100 % de los docentes se inscriben en Programa de Post Grado hasta el 2014	DIRECTOR		

PCP.6.2	Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	Desarrollar de forma periódica la Evaluación del Desempeño Docente como proceso para premiar a los mejores docentes.	10-dic-12	25-ene-13	\$ 5000	El 87.5% de los docentes son evaluados en el Desempeño para premiar a los mejores hasta enero del 2013	director comisión de evaluación de desempeño de la carrera Literatura yEspañol		
P.C.P.6.3	Experiencia Profesional	El docente debe de tener experiencia para afianzar conocimientos en todo el proceso de la enseñanza aprendizajes.	10 enero	3 marzo	5.000	El 93.75 está de acuerdo con la experiencia que el docente esté debidamente preparado para el proceso enseñanza aprendizaje.	Directivos Docentes		
P.C.P.6.4	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	Valorar el buen desempeño docente de acuerdo a sus méritos académicos y desarrollo formativo a favor de la comunidad universitaria	Julio 20	Agosto 20	10.000	El 87.5% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docente sean valorados de acuerdo a sus méritos.	Directivos		

P.C.P.6.5	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	Estimular la capacidad del docente para un mejor desarrollo académico que va a permitir un mayor interés en la formación académica	Septiembre 15	Octubre 17	20.000	El 75% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docentes que tengan un mejor desarrollo académico sean estimulados.	Directivos		
P.C.P.6.6	Practica de Principios y valores éticos	Se evidencia la practicas de valores para toda la comunidad educativa	Octubre 18	Noviembre 19	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100% de la comunidad universitaria requiere que los docente en la formación académica incluyan de estudian con valore ética profesional	Directivos Docentes		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por .Juanita Montenegro Reyes

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS CUADRO N°9

PLAN DE MEJORAS 2012									
DR EUGENIO PESANTE RODAS									
CARRERA: LITERATURA Y ESPAÑOL					PERIODO: Abril 2012-Enero 2013				
INDICADOR		ACCIONES DE MEJORA (PRODUCTOS ESPERADOS)	TIEMPO		RECURSOS FINANCIEROS ESTIMADOS	INDICADOR DE GESTIÓN	RESPONSABLES	MONITOREO FECHA:	
No.			Inicio	Fin				% AVANCE	EVIDENCIAS
D.1.1	D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	Actualizar al docente permanentemente con los nuevos modelos pedagógicos acordes con los cambios de la globalización.	9 de abril	13 julio	10.00	El docente tiene conocimientos actualizados de la materia indicado un porcentaje de un 85.3%	Docente		

D.1.2	Competencias para el Desempeño Docente	Incorporar un modelo curricular flexible que oriente las clases de la planificación, ejecución y evaluación del currículo. Basados en estudios de acuerdo a las necesidades actividades productivas de acuerdo competencias profesionales pertinentes.	09-abril	13-julio	\$ 10.000	El 83.33% de los docentes participan activamente en las capacitaciones programadas hasta Septiembre del 2012	Director		
D.1.3	Participación en el Diseño Macro Curricular	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños macro curricular que van a servir a toda la comunidad universitaria	23 julio	25 de agosto	5.000	El 100% de la comunidad universitaria está de acuerdo que el docente participe en diseñar proyectos macro curriculares.	Director Docente		
D.1.4	Asistencia regular al trabajo docente	Concientizar la responsabilidad del docente a la regularidad de su asistencia que tiene en la comunidad universitaria.	6 Enero	30 diciembre	5.000	91.67% de la comunidad universitaria lo afirma la responsabilidad de la asistencia	Director Docente		

D.1.5	Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños micro curricular que van a servir para el desarrollo de competencias a toda la comunidad universitaria	15 julio	15 octubre	15.00	El 83.33% de la comunidad universitaria requiere que el docente tenga mayor participación.	Director Docente		
D.1.6	Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	Crear materiales de apoyo motivadores, actualizados que sean de fácil comprensión y excelente calidad.	20 agosto	25 septiembre	20.00	100% de la comunidad universitaria está totalmente de acuerdo de la elaboración propia del docente de los materiales de apoyo	Director Docente		
D.1.7.	Dirección de seminarios y otros actos académicos	Coordinar seminarios, talleres, foros, con Los docentes, a través del compromiso de capacitarse para mejorar los niveles óptimos de calidad en la formación dicha unidad académica.	16-julio	31-agosto	\$ 1.000	El 81.25% de los docentes participan activamente en cada evento programado con capacitaciones	DIRECTOR Subdirector Docente		

D.1.8	Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	Relacionar las traducciones de los libros con la Incorporar de programas pertinente a toda la comunidad universitaria.	14julio	20 noviembre	10.00	El 25 75% de la comunidad universitaria manifiesta que los docentes deben de tener sus propias traducciones de libros	Docentes		
D.1.9	.Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	Capacitar al docente para dirigir con responsabilidad los trabajos de titulación de grado.	15 noviembre	15 Enero	5.00	62.50% de la comunidad universitaria manifiesta que se debe tener un nivel óptimo de titulación o grado.			
D.1.10	Participación en tribunales de titulación o grado	Promover la participación de los docentes en tribunales de sustentación de pregrado, mediante un cronograma definido por las autoridades de la carrera.	14-ene-13	31-ene-13	\$ 100	El 75% de los docentes participan activamente en cada evento programado hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.11	tutorías	Implementar un Sistema de Tutorías o Dirección de Tesis de pregrado que incentive la participación docente	03-dic-12	28-dic-12	\$ 350	El 62.50% de los docentes participan activamente en las tutorías o dirección de tesis hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		

AGA.4.1	Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica.	Promover la participación de los docentes en funciones de dirección o coordinación mediante concursos de méritos u oposición.	07-may-12	31may-12	\$ 100	El 20 % de los docentes participan en los concursos de méritos u oposición para las funciones de dirección o coordinación hasta mayo del 2012	DIRECTOR		
AGA.4.2.	Participación en Comités o Consejos académicos	Participar activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	7 enero	30 diciembre	Presupuesto Operativo de la Carrera	El docente en 83.3% viene participando activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	Directivos docentes		
C.I.5.1.	Participación en reuniones institucionales reglamentadas	Informar con anticipación los Calendarios de reuniones institucionales reglamentadas para motivar la asistencia a dichas reuniones.	09-abr	31-ene-13	\$ 100	El 100% de los docentes se informan de las reuniones reglamentadas institucionales.	DIRECTOR SECRETARIA		

C.I.5.2	Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	Organizar, desarrollar eventos académicos, culturales, artísticos que fortalezcan la imagen institucional.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 2.000	El 100% de los docentes organizan, desarrollan eventos académicos, culturales programadas hasta enero del 2012 Septiembre del 2013	DIRECTOR SUB DIRECTOR		
C.I.5.3.	participación en actividades de cohesión de la comunidad académica	Mejorar la participación en actividades de cohesión institucional como reuniones gremiales, sociales, eventos artísticos para motivar la práctica educativa.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 1.000	El 100 % de los docentes participa activamente de la reuniones gremiales, sociales hasta enero del 2013	DIRECTOR		
PCP.6.1	formación académica: postgrados	Aplicar la ley de Escalafón Docente para promover la actualización de Licenciaturas a Maestrías, dada la exigencia académica actual.	04-feb-12	31-mar-13	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100 % de los docentes se inscriben en Programa de Post Grado hasta el 2014	DIRECTOR		

PCP.6.2	Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	Desarrollar de forma periódica la Evaluación del Desempeño Docente como proceso para premiar a los mejores docentes.	10-dic-12	25-ene-13	\$ 5000	El 81.2% de los docentes son evaluados en el Desempeño para premiar a los mejores hasta enero del 2013	director comisión de evaluación de desempeño de la carrera Literatura y Español		
P.C.P.6.3	Experiencia Profesional	El docente debe de tener experiencia para afianzar conocimientos en todo el proceso de la enseñanza aprendizajes.	10 enero	3 marzo	5.000	El 87.5 está de acuerdo con la experiencia que el docente esté debidamente preparado para el proceso enseñanza aprendizaje.	Directivos Docentes		
P.C.P.6.4	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	Valorar el buen desempeño docente de acuerdo a sus méritos académicos y desarrollo formativo a favor de la comunidad universitaria	Julio 20	Agosto 20	10.000	El 81.25% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docente sean valorados de acuerdo a sus méritos.	Directivos		

P.C.P.6.5	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	Estimular la capacidad del docente para un mejor desarrollo académico que va a permitir un mayor interés en la formación académica	Septiembre 15	Octubre 17	20.000	El 87.5% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docentes que tengan un mejor desarrollo académico sean estimulados.	Directivos		
P.C.P.6.6	Practica de Principios y valores éticos	Se evidencia la practicas de valores para toda la comunidad educativa	Octubre 18	Noviembre 19	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 93.7% de la comunidad universitaria requiere que los docente en la formación académica incluyan de estudian con valore ética profesional	Directivos Docentes		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por .Juanita Montenegro Reyes

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS CUADRO N°10

PLAN DE MEJORAS 2012									
MSC. GUILLERMO VÁQUEZ LÓPEZ					PERIODO: Abril 2012-Enero 2013				
CARRERA: Literatura Español									
INDICADOR		ACCIONES DE MEJORA (PRODUCTOS ESPERADOS)	TIEMPO		RECURSOS FINANCIEROS ESTIMADOS	INDICADOR DE GESTIÓN	RESPONSABLE S	MONITOREO FECHA:	
No.			Inicio	Fin				% AVANCE	EVIDENCIAS
D.1.1	D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	Actualizar al docente permanentemente con los nuevos modelos pedagógicos acordes con los cambios de la globalización.	9 de abril	13 julio	10.00	El docente tiene conocimientos actualizados de la materia indicado un porcentaje de un 90%	Docente		

D.1.2	Competencias para el Desempeño Docente	Incorporar un modelo curricular flexible que oriente las clases de la planificación, ejecución y evaluación del currículo. Basados en estudios de acuerdo a las necesidades actividades productivas de acuerdo competencias profesionales pertinentes.	09-abril	13-julio	\$ 10.000	El 90% de los docentes participan activamente en las capacitaciones programadas hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.3	Participación en el Diseño Macro Curricular	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños macro curricular que van a servir a toda la comunidad universitaria	23 julio	25 de agosto	5.000	El 100% de la comunidad universitaria está de acuerdo que el docente participe en diseñar proyectos macro curriculares.	Director Docente		
D.1.4	Asistencia regular al trabajo docente	Concientizar la responsabilidad del docente a la regularidad de su asistencia que tiene en la comunidad universitaria.	6 Enero	30 diciembre	5.000	100% de la comunidad universitaria lo afirma la responsabilidad de la asistencia	Director Docente		

D.1.5	Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños micro curricular que van a servir para el desarrollo de competencias a toda la comunidad universitaria	15 julio	15 octubre	15.00	El 75% de la comunidad universitaria requiere que el docente tenga mayor participación.	Director Docente		
D.1.6	Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	Crear materiales de apoyo motivadores, actualizados que sean de fácil comprensión y excelente calidad.	20 agosto	25 septiembre	20.00	100% de la comunidad universitaria está totalmente de acuerdo de la elaboración propia del docente de los materiales de apoyo	Director Docente		
D.1.7.	Dirección de seminarios y otros actos académicos	Coordinar seminarios, talleres, foros, con Los docentes, a través del compromiso de capacitarse para mejorar los niveles óptimos de calidad en la formación dicha unidad académica.	16-julio	31-agosto	\$ 1.000	El 93.72% de los docentes participan activamente en cada evento programado con capacitaciones	DIRECTOR Subdirector Docente		

D.1.8	Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	Relacionar las traducciones de los libros con la Incorporar de programas pertinente a toda la comunidad universitaria.	14julio	20 noviembre	10.00	El 50% de la comunidad universitaria manifiesta que los docentes deben de tener sus propias traducciones de libros	Docentes		
D.1.9	.Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	Capacitar al docente para dirigir con responsabilidad los trabajos de titulación de grado.	15 noviembre	15 Enero	5.00	37.% de la comunidad universitaria manifiesta que se debe tener un nivel óptimo de titulación o grado.			
D.1.10	Participación en tribunales de titulación o grado	Promover la participación de los docentes en tribunales de sustentación de pregrado, mediante un cronograma definido por las autoridades de la carrera.	14-ene-13	31-ene-13	\$ 100	El 75% de los docentes participan activamente en cada evento programado hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.11	tutorías	Implementar un Sistema de Tutorías o Dirección de Tesis de pregrado que incentive la participación docente	03-dic-12	28-dic-12	\$ 350	El 75% de los docentes participan activamente en las tutorías o dirección de tesis hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		

AGA.4.1	Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica.	Promover la participación de los docentes en funciones de dirección o coordinación mediante concursos de méritos u oposición.	07-may-12	31may-12	\$ 100	El 60% de los docentes participan en los concursos de méritos u oposición para las funciones de dirección o coordinación hasta mayo del 2012	DIRECTOR		
AGA.4.2.	Participación en Comités o Consejos académicos	Participar activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	7 enero	30 diciembre	Presupuesto Operativo de la Carrera	El docente en 87.5% viene participando activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	Directivos docentes		
C.I.5.1.	Participación en reuniones institucionales reglamentadas	Informar con anticipación los Calendarios de reuniones institucionales reglamentadas para motivar la asistencia a dichas reuniones.	09-abr	31-ene-13	\$ 100	El 100% de los docentes se informan de las reuniones reglamentadas institucionales.	DIRECTOR SECRETARIA		

C.I.5.2	Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	Organizar, desarrollar eventos académicos, culturales, artísticos que fortalezcan la imagen institucional.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 2.000	El 100% de los docentes organizan, desarrollan eventos académicos, culturales programadas hasta enero del 2012 Septiembre del 2013	DIRECTOR SUB DIRECTOR		
C.I.5.3.	participación en actividades de cohesión de la comunidad académica	Mejorar la participación en actividades de cohesión institucional como reuniones gremiales, sociales, eventos artísticos para motivar la práctica educativa.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 1.000	El 100 % de los docentes participa activamente de la reuniones gremiales, sociales hasta enero del 2013	DIRECTOR		
PCP.6.1	formación académica: postgrados	Aplicar la ley de Escalafón Docente para promover la actualización de Licenciaturas a Maestrías, dada la exigencia académica actual.	04-feb-12	31-mar-13	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100 % de los docentes se inscriben en Programa de Post Grado hasta el 2014	DIRECTOR		

PCP.6.2	Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	Desarrollar de forma periódica la Evaluación del Desempeño Docente como proceso para premiar a los mejores docentes.	10-dic-12	25-ene-13	\$ 5000	El 87.5% de los docentes son evaluados en el Desempeño para premiar a los mejores hasta enero del 2013	director comisión de evaluación de desempeño de la carrera Literatura Español		
P.C.P.6.3	Experiencia Profesional	El docente debe de tener experiencia para afianzar conocimientos en todo el proceso de la enseñanza aprendizajes.	10 enero	3 marzo	5.000	El 68.75 está de acuerdo con la experiencia que el docente esté debidamente preparado para el proceso enseñanza aprendizaje.	Directivos Docentes		
P.C.P.6.4	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	Valorar el buen desempeño docente de acuerdo a sus méritos académicos y desarrollo formativo a favor de la comunidad universitaria	Julio 20	Agosto 20	10.000	El 75% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docente sean valorados de acuerdo a sus méritos.	Directivos		

P.C.P.6.5	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	Estimular la capacidad del docente para un mejor desarrollo académico que va a permitir un mayor interés en la formación académica	Septiembre 15	Octubre 17	20.000	El 81.25% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docentes que tengan un mejor desarrollo académico sean estimulados.	Directivos		
P.C.P.6.6	Practica de Principios y valores éticos	Se evidencia la practicas de valores para toda la comunidad educativa	Octubre 18	Noviembre 19	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100% de la comunidad universitaria requiere que los docente en la formación académica incluyan de estudian con valore ética profesional	Directivos Docentes		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por .Juanita Montenegro Reyes

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS CUADRO N°11

PLAN DE MEJORAS 2012									
MSC.CARLOS VELASCO COLOMA.					PERIODO: Abril 2012-Enero 2013				
CARRERA: LITERATURA YESPAÑOL.									
INDICADOR		ACCIONES DE MEJORA (PRODUCTOS ESPERADOS)	TIEMPO		RECURSOS FINANCIEROS ESTIMADOS	INDICADOR DE GESTIÓN	RESPONSABLE S	MONITOREO FECHA:	
No.			Inicio	Fin				% AVANCE	EVIDENCIAS
D.1.1	D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	Actualizar al docente permanentemente con los nuevos modelos pedagógicos acordes con los cambios de la globalización.	9 de abril	13 julio	10.00	El docente tiene conocimientos actualizados de la materia indicado un porcentaje de un 87.50%	Docente		

D.1.2	Competencias para el Desempeño Docente	Incorporar un modelo curricular flexible que oriente las clases de la planificación, ejecución y evaluación del currículo. Basados en estudios de acuerdo a las necesidades actividades productivas de acuerdo competencias profesionales pertinentes.	09-abril	13-julio	\$ 10.000	El 87.33% de los docentes participan activamente en las capacitaciones programadas hasta Septiembre del 2012	DIRECTOR		
D.1.3	Participación en el Diseño Macro Curricular	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños macro curricular que van a servir a toda la comunidad universitaria	23 julio	25 de agosto	5.000	El 100% de la comunidad universitaria está de acuerdo que el docente participe en diseñar proyectos macro curriculares.	Director Docente		
D.1.4	Asistencia regular al trabajo docente	Concientizar la responsabilidad del docente a la regularidad de su asistencia que tiene en la comunidad universitaria.	6 Enero	30 diciembre	5.000	91.67% de la comunidad universitaria lo afirma la responsabilidad de la asistencia	Director Docente		

D.1.5	Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños micro curricular que van a servir para el desarrollo de competencias a toda la comunidad universitaria	15 julio	15 octubre	15.00	El 91.67% de la comunidad universitaria requiere que el docente tenga mayor participación.	Director Docente		
D.1.6	Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	Crear materiales de apoyo motivadores, actualizados que sean de fácil comprensión y excelente calidad.	20 agosto	25 septiembre	20.00	100% de la comunidad universitaria está totalmente de acuerdo de la elaboración propia del docente de los materiales de apoyo	Director Docente		
D.1.7.	Dirección de seminarios y otros actos académicos	Coordinar seminarios, talleres, foros, con Los docentes, a través del compromiso de capacitarse para mejorar los niveles óptimos de calidad en la formación dicha unidad académica.	16-julio	31-agosto	\$ 1.000	El 68.75% de los docentes participan activamente en cada evento programado con capacitaciones	Director Subdirector Docente		

D.1.8	Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	Relacionar las traducciones de los libros con la Incorporar de programas pertinente a toda la comunidad universitaria.	14julio	20 noviembre	10.00	El 25% de la comunidad universitaria manifiesta que los docentes deben de tener sus propias traducciones de libros	Docentes		
D.1.9	.Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	Capacitar al docente para dirigir con responsabilidad los trabajos de titulación de grado.	15 noviembre	15 Enero	5.00	37.50% de la comunidad universitaria manifiesta que se debe tener un nivel óptimo de titulación o grado.	Docente		
D.1.10	Participación en tribunales de titulación o grado	Promover la participación de los docentes en tribunales de sustentación de pregrado, mediante un cronograma definido por las autoridades de la carrera.	14-ene-13	31-ene-13	\$ 100	El 25% de los docentes participan activamente en cada evento programado hasta Septiembre del 2012	Director		
D.1.11	Tutorías	Implementar un Sistema de Tutorías o Dirección de Tesis de pregrado que incentive la participación docente	03-dic-12	28-dic-12	\$ 350	El 56.25% de los docentes participan activamente en las tutorías o dirección de tesis hasta Septiembre del 2012	Director		

AGA.4.1	Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica.	Promover la participación de los docentes en funciones de dirección o coordinación mediante concursos de méritos u oposición.	07-may-12	31may-12	\$ 100	El 25 % de los docentes participan en los concursos de méritos u oposición para las funciones de dirección o coordinación hasta mayo del 2012	Director		
AGA.4.2.	Participación en Comités o Consejos académicos	Participar activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	7 enero	30 diciembre	Presupuesto Operativo de la Carrera	El docente en 70.83% viene participando activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	Directivos Docentes		
C.I.5.1.	Participación en reuniones institucionales reglamentadas	Informar con anticipación los Calendarios de reuniones institucionales reglamentadas para motivar la asistencia a dichas reuniones.	09-abr	31-ene-13	\$ 100	El 100% de los docentes se informan de las reuniones reglamentadas institucionales.	Director Secretaria		

C.I.5.2	Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	Organizar, desarrollar eventos académicos, culturales, artísticos que fortalezcan la imagen institucional.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 2.000	El 100% de los docentes organizan, desarrollan eventos académicos, culturales programadas hasta enero del 2012 Septiembre del 2013	DIRECTOR SUB DIRECTOR		
C.I.5.3.	participación en actividades de cohesión de la comunidad académica	Mejorar la participación en actividades de cohesión institucional como reuniones gremiales, sociales, eventos artísticos para motivar la práctica educativa.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 1.000	El 100 % de los docentes participa activamente de la reuniones gremiales, sociales hasta enero del 2013	DIRECTOR		
PCP.6.1	formación académica: postgrados	Aplicar la ley de Escalafón Docente para promover la actualización de Licenciaturas a Maestrías, dada la exigencia académica actual.	04-feb-12	31-mar-13	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100 % de los docentes se inscriben en Programa de Post Grado hasta el 2014	DIRECTOR		

PCP.6.2	Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	Desarrollar de forma periódica la Evaluación del Desempeño Docente como proceso para premiar a los mejores docentes.	10-dic-12	25-ene-13	\$ 5000	El 81.25% de los docentes son evaluados en el Desempeño para premiar a los mejores hasta enero del 2013	director comisión de evaluación de desempeño de la carrera Literatura Español		
P.C.P.6.3	Experiencia Profesional	El docente debe de tener experiencia para afianzar conocimientos en todo el proceso de la enseñanza aprendizajes.	10 enero	3 marzo	5.000	El 87.5 está de acuerdo con la experiencia que el docente esté debidamente preparado para el proceso enseñanza aprendizaje.	Directivos Docentes		
P.C.P.6.4	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	Valorar el buen desempeño docente de acuerdo a sus méritos académicos y desarrollo formativo a favor de la comunidad universitaria	Julio 20	Agosto 20	10.000	El 81.5% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docente sean valorados de acuerdo a sus méritos.	Directivos		

P.C.P.6.5	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	Estimular la capacidad del docente para un mejor desarrollo académico que va a permitir un mayor interés en la formación académica	Septiembre 15	Octubre 17	20.000	El 87.5% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docentes que tengan un mejor desarrollo académico sean estimulados.	Directivos		
P.C.P.6.6	Practica de Principios y valores éticos	Se evidencia la practicas de valores para toda la comunidad educativa	Octubre 18	Noviembre 19	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 93.75% de la comunidad universitaria requiere que los docente en la formación académica incluyan de estudian con valore ética profesional	Directivos Docentes		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por .Juanita Montenegro Reyes

PROPUESTA PLAN DE MEJORAS CUADRO N°12

PLAN DE MEJORAS 2012									
DR. WILMER ZAMBRANO AGUILAR					PERIODO: Abril 2012-Enero 2013				
CARRERA: LITERATURA Y ESPAÑOL									
INDICADOR		ACCIONES DE MEJORA (PRODUCTOS ESPERADOS)	TIEMPO		RECURSOS FINANCIEROS ESTIMADOS	INDICADOR DE GESTIÓN	RESPONSABLES	MONITOREO FECHA:	
No.			Inicio	Fin				% AVANCE	EVIDENCIAS
D.1.1	D.1.1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo	Actualizar al docente permanentemente con los nuevos modelos pedagógicos acordes con los cambios de la globalización.	9 de abril	13 julio	10.00	El docente tiene conocimientos actualizados de la materia indicado un porcentaje de un 91.67%	Docente		

D.1.2	Competencias para el Desempeño Docente	Incorporar un modelo curricular flexible que oriente las clases de la planificación, ejecución y evaluación del currículo. Basados en estudios de acuerdo a las necesidades actividades productivas de acuerdo competencias profesionales pertinentes.	09-abril	13-julio	\$ 10.000	El 90% de los docentes participan activamente en las capacitaciones programadas hasta Septiembre del 2012	Director		
D.1.3	Participación en el Diseño Macro Curricular	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños macro curricular que van a servir a toda la comunidad universitaria	23 julio	25 de agosto	5.000	El 100% de la comunidad universitaria está de acuerdo que el docente participe en diseñar proyectos macro curriculares.	Director Docente		
D.1.4	Asistencia regular al trabajo docente	Concientizar la responsabilidad del docente a la regularidad de su asistencia que tiene en la comunidad universitaria.	6 Enero	30 diciembre	5.000	91.67% de la comunidad universitaria lo afirma la responsabilidad de la asistencia	Director Docente		

D.1.5	Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento	Participar y elaborar activamente en la elaboración de diseños micro curricular que van a servir para el desarrollo de competencias a toda la comunidad universitaria	15 julio	15 octubre	15.00	El 91.7% de la comunidad universitaria requiere que el docente tenga mayor participación.	Director Docente		
D.1.6	Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.	Crear materiales de apoyo motivadores, actualizados que sean de fácil comprensión y excelente calidad.	20 agosto	25 septiembre	20.00	100% de la comunidad universitaria está totalmente de acuerdo de la elaboración propia del docente de los materiales de apoyo	Director Docente		
D.1.7.	Dirección de seminarios y otros actos académicos	Coordinar seminarios, talleres, foros, con Los docentes, a través del compromiso de capacitarse para mejorar los niveles óptimos de calidad en la formación dicha unidad académica.	16-julio	31-agosto	\$ 1.000	El 75% de los docentes participan activamente en cada evento programado con capacitaciones	DIRECTOR Subdirector Docente		

D.1.8	Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	Relacionar las traducciones de los libros con la Incorporar de programas pertinente a toda la comunidad universitaria.	14julio	20 noviemb e	10.00	El 25% de la comunidad universitaria manifiesta que los docentes deben de tener sus propias traducciones de libros	Docentes		
D.1.9	.Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	Capacitar al docente para dirigir con responsabilidad los trabajos de titulación de grado.	15 noviembre	15 Enero	5.00	50% de la comunidad universitaria manifiesta que se debe tener un nivel óptimo de titulación o grado.	Director Docentes		
D.1.10	Participación en tribunales de titulación o grado	Promover la participación de los docentes en tribunales de sustentación de pregrado, mediante un cronograma definido por las autoridades de la carrera.	14-ene-13	31-ene-13	\$ 100	El 75% de los docentes participan activamente en cada evento programado hasta Septiembre del 2012	Director		
D.1.11	tutorías	Implementar un Sistema de Tutorías o Dirección de Tesis de pregrado que incentive la participación docente	03-dic-12	28-dic-12	\$ 350	El 43% de los docentes participan activamente en las tutorías o dirección de tesis hasta Septiembre del 2012	Director		

AGA.4.1	Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica.	Promover la participación de los docentes en funciones de dirección o coordinación mediante concursos de méritos u oposición.	07-may-12	31may-12	\$ 100	El 35% de los docentes participan en los concursos de méritos u oposición para las funciones de dirección o coordinación hasta mayo del 2012	Director		
AGA.4.2.	Participación en Comités o Consejos académicos	Participar activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	7 enero	30 diciembre	Presupuesto Operativo de la Carrera	El docente en 80% viene participando activamente en los comités i consejos con el de socializar las diferencias o dificultad en la comunidad universitaria	Directivos docentes		
C.I.5.1.	Participación en reuniones institucionales reglamentadas	Informar con anticipación los Calendarios de reuniones institucionales reglamentadas para motivar la asistencia a dichas reuniones.	09-abr	31-ene-13	\$ 100	El 100% de los docentes se informan de las reuniones reglamentadas institucionales.	director secretaria		

C.I.5.2	Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	Organizar, desarrollar eventos académicos, culturales, artísticos que fortalezcan la imagen institucional.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 2.000	El 100% de los docentes organizan, desarrollan eventos académicos, culturales programadas hasta enero del 2012 Septiembre del 2013	Director Sub director		
C.I.5.3.	participación en actividades de cohesión de la comunidad académica	Mejorar la participación en actividades de cohesión institucional como reuniones gremiales, sociales, eventos artísticos para motivar la práctica educativa.	01-oct-12	31-ene-13	\$ 1.000	El 100 % de los docentes participa activamente de la reuniones gremiales, sociales hasta enero del 2013	Director		
PCP.6.1	formación académica: postgrados	Aplicar la ley de Escalafón Docente para promover la actualización de Licenciaturas a Maestrías, dada la exigencia académica actual.	04-feb-12	31-mar-13	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 75 % de los docentes se inscriben en Programa de Post Grado hasta el 2014	Director		

PCP.6.2	Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	Desarrollar de forma periódica la Evaluación del Desempeño Docente como proceso para premiar a los mejores docentes.	10-dic-12	25-ene-13	\$ 5000	El 87.5% de los docentes son evaluados en el Desempeño para premiar a los mejores hasta enero del 2013	director comisión de evaluación de desempeño de la carrera Literatura yEspañol		
P.C.P.6.3	Experiencia Profesional	El docente debe de tener experiencia para afianzar conocimientos en todo el proceso de la enseñanza aprendizajes.	10 enero	3 marzo	5.000	El 93.75 está de acuerdo con la experiencia que el docente esté debidamente preparado para el proceso enseñanza aprendizaje.	Directivos Docentes		
P.C.P.6.4	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos	Valorar el buen desempeño docente de acuerdo a sus méritos académicos y desarrollo formativo a favor de la comunidad universitaria	Julio 20	Agosto 20	10.000	El 75% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docente sean valorados de acuerdo a sus méritos.	Directivos		

P.C.P.6.5	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	Estimular la capacidad del docente para un mejor desarrollo académico que va a permitir un mayor interés en la formación académica	Septiembre 15	Octubre 17	20.000	El 81.2% de la comunidad universitaria está de acuerdo que los docentes que tengan un mejor desarrollo académico sean estimulados.	Directivos		
P.C.P.6.6	Practica de Principios y valores éticos	Se evidencia la practicas de valores para toda la comunidad educativa	Octubre 18	Noviembre 19	Presupuesto Operativo de la Carrera	El 100% de la comunidad universitaria requiere que los docente en la formación académica incluyan de estudian con valore ética profesional	Directivos Docentes		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por .Juanita Montenegro Reyes

Impacto

Se define como impacto, el resultado de la actuación a implantar, medido a través del grado de mejora conseguido (un cambio radical tiene un impacto mucho mayor que pequeños cambios continuos). Es importante también tener en cuenta el grado de despliegue al que afecta la medida. Si ésta afecta a varias titulaciones su impacto será mayor y la prioridad también deberá serlo.

Los resultados de la evaluación y los planes de mejoramiento ejecutados ofrecerán mayor interés en la comunidad universitaria para conocerla y apoyarla.

Una vez conocidas las fortalezas y debilidades de la institución, se trabajara con plane3s de mejoramientos en las cuatros funciones con la seguridad de cada de ellas mejorará.

Aplicando la autoevaluación y generados los proyectos de mejora de la calidad educativa institucional el productos será docentes plenamente *capacitados*.

Es importante tener en cuenta que hay acciones de mejora, cuyo alcance está totalmente definido y no suponen un esfuerzo excesivo, con lo que pueden realizarse de forma inmediata o a corto plazo. Por otro lado, existirán acciones que necesiten la realización de trabajos previos o de un mayor tiempo.

Impacto

Una vez conocidas las fortalezas y debilidades de la carrera de Literatura y Español, se trabajará con planes de mejoramientos en las cuatros ámbitos con la seguridad de cada de ellas mejorará.

Aplicando la autoevaluación y generados los proyectos de mejora de la calidad educativa institucional el productos será docentes plenamente *capacitados*.

Es importante también tener en cuenta el grado de cobertura al que afecta la realización de la acción; si ésta afecta ampliamente a la institución, su impacto será mayor y su posición en la jerarquía también deberá serlo.

Se define como impacto el resultado de la acción a implementar, medido a través del grado de mejora conseguido. Al respecto, resulta prudente iniciar considerándola coherencia que debe guardar las acciones propuestas con el plan estratégico de desarrollo institucional próximo. Es claro que acciones vinculadas a debilidades importantes tienen un impacto mayor.

ANÁLISIS DE IMPACTO CUADRO 13

Código	INDICE	IMPACTO			SOLUCIÓN
		ALT O	MEDIA NO	BAJ O	
D.1.1	Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo		X		Actualizar al docente nuevos currículos académicos, para estar acordes con mundo globalizado.
D.1.2.	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.	X			Capacitar Permanente a los Docentes en metodologías modernas para un buen desempeño docente..
D.1.3	Participación en el Diseño Macro Curricular		X		Participar activa y permanente en diseño curricular que sirva a buen desarrollo de los estudiantes acordes con la actualidad.
D.1.4	Asistencia regular al trabajo docente	X			Concienciar al docente que el buen desempeño normal depende el que los estudiantes logre el éxito profesional.
D.1.5	Participación en el diseño micro curricular y grado de Cumplimiento		X		Participar activa y permanente en diseño micro curricular que sirva a buen desarrollo de los estudiantes acordes con la actualidad de nuestro entorno

					social.
D.1.6	Elaboración de Textos y otros materiales de apoyo.		X		Elaborar materiales de apoyo es importante para un mejor desenvolvimiento de la materia que sea de fácil comprensión.
D.1.7.	Dirección de seminarios y otros actos académicos.		X		Mejorar el plan de Organización, capacitación y Desarrollo de Eventos académicos, culturales, artísticos, con el apoyo de la unidad académica.
D.1.8	Traducciones de Libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio se a necesaria y conveniente.	X			Incorporar dichos programas a la realidad nacional y globalizada para poder competir en mundo laboral.
D.1.9	.Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.	X			Capacitar permanente de direcciones de tesis para contribuir al buen desarrollo de los trabajos de titulación.
D.1.10	Participación en tribunales de titulación o grado.		X		Fomentar la participación en los tribunales de sustentación de pregrado.
D.1.11.	Tutorías.		X		Incentivar la participación de los docentes en la dirección de Tutorías.
AGA.4.1.	Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica			X	Renovar al personal administrativo cada cierto tiempo.
A.G.A. 4.2	Participación en Comités o Consejos académicos		X		Participar en comités o consejos para en buen funcionamiento de la unidad académica
Cl.5.1.	Participación en reuniones institucionales reglamentadas.	X			Actualizar los sistemas de comunicación para la participación en reuniones institucionales reglamentadas.

CI.5.2.	Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional	X			Mejorar la cohesión institucional de los docentes.
CI.5.3.	Participación en actividades de cohesión de la comunidad académica.	X			Mejorar las políticas establecidas para la convalidación de estudios.
P.C.P.6.1	Formación académica: postgrados.	X			Mejorar los Perfiles Profesionales de los docentes de la Carrera
P.C.P.6.2	Capacitación en el Campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria	X			Capacitar de manera permanente y actualizada para el mejor desenvolvimiento de los contenidos y el trabajo académico.
P.C.P.6.3	Experiencia Profesional		X		Experiencia profesional dar oportunidad a más capaces para incursionar en la profesión académica con el compromiso de llevar a la excelencia a la comunidad universitaria.
PCP.6.4	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos.	X			Incentivar a los docentes que aportan positivamente a la Carrera.
PCP.6.5	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos.	X			Incentivar a los docentes que aportan positivamente a la Carrera.
PCP.6.6	Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos		X		Motivar permanentemente al docente de acuerdo a sus méritos con el reconocimiento a su labor profesional académico..

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Juanita Montenegro Reyes

Conclusiones

Lo importante que en el plan de mejoras y las acciones a darse sean realmente pertinentes y tengan coherencia de acuerdo a las debilidades y fortalezas que se detectaron y que estas se conviertan en su mayoría en fortalezas para mejorar el desempeño docentes en todos sus ámbitos que fueron analizados que van permitir tener en planta como docentes capacitados comprometido al quehacer educativo es la forma de cambiar este nuevo modelo de educación con el fin de obtener una educación de calidad y que la carrera se acredite así obtener profesionales de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

ARANDA, ALCIDES AÑO. (2007). Planificación Estratégica Educativa.

Cantón .Isabel. Año.(2004). Planes de Mejora de los centros educativos

CHÁVEZ, Justo. Filosofía de la educación superior para el docente. Cuba, Instituto Central de Ciencias Pedagógicas, 2003.

División de Educación General.(2008)². Orientaciones para la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo

FOLLARI, Roberto. Filosofía y educación: nuevas modalidades de una vieja relación. En: Teoría y educación. Alicia de Alba (coord.). México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1996, p. 66-77.

Gajardo Calderón. Iván. AÑO.(2009). El Plan de Mejoramiento Educativo

MOORE, T. W. Introducción a la filosofía de la educación. México, Editorial Trillas, 1998.

WILSON, John. Perspectives on the philosophy of education. Oxford Review of Education [en línea]. Volumen 29, (Number 2), 2003, p. 279-293, Inglaterra, Carfax Publishing [consulta 27 marzo 2003].